

Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto





HOUSE OF COMMONS

Issue No. 36

Committee on

Thursday, February 23, 1995

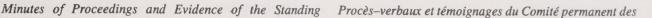
Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 36

Le jeudi 23 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan



Government

Publication

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 23, 1995 (41)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 10:07 o'clock a.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Sharon Hayes, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi.

Acting Member present: Jean-Guy Chrétien for Réal Ménard.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Social Planning Council of Winnipeg: Wayne Helgason, Executive Director; Marileen McCormick, Board Member and Marty Dolin, Board Member. From the Filipino Technical Professional Association of Manitoba Inc.: Felino de Jesus, Treasurer; Antonio Parani, Adviser; Mario Mance, P.R.O./Newsletter Director. From Manitoba Telephone Systems: Mona Katawne, Director.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, January 30, 1995, Issue No.23).

Wayne Helgason, Marileen McCormick and Marty Dolin made opening statements and answered questions.

It was agreed,—That the Committee hold a round table meeting on Friday, March 3, 1995 with representatives of the groups affected by Bill C-64.

Felino de Jesus and Antonio Parani made opening statements and with the other witness answered questions.

At 12:13 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 12:23 o'clock p.m., the sitting was resumed.

Mona Katawne made an opening statement and answered questions.

At 1:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 23 FÉVRIER 1995 (41)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 10 h 07, dans la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Sharon Hayes, John Maloney, Ray D. Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Membre suppléant présent: Jean-Guy Chrétien pour Réal Ménard.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: De Social Planning Council of Winnipeg: Wayne Helgason, directeur exécutif; Marileen McCormick, membre du Conseil; Marty Dolin, membre du conseil d'administration. De Filipino Technical Professional Association of Manitoba: Felino de Jesus, trésorier; Antonio Parani, conseiller; Mario Mance, P.R.O./Directeur bulletin d'information. Du Système de téléphone du Manitoba: Mona Katawne, directrice

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule n° 23)

Wayne Helgason, Marileen McCormick et Marty Dolin font des déclarations et répondent aux questions.

Il est convenu — Que, le vendredi 3 mars 1995, le Comité tienne une table ronde avec les représentants des groupes visés dans le projet de loi C-64.

Felino de Jesus et Antonio Parani font des déclarations et répondent aux questions.

À 12 h 13, le Comité suspend ses travaux.

À 12 h 23, le Comité reprend ses travaux.

Mona Katawne fait une déclaration et répond aux questions.

À 13 h 05, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, February 23, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 23 février 1995

• 1007

The Chair: I would like to call the proceedings of the committee to start.

We would like to welcome the Social Planning Council of Winnipeg and the executive director, Wayne Helgason. Mr. Helgason, you may want to introduce the members of your panel and then proceed with your opening remarks.

Mr. Wayne Helgason (Executive Director, Social Planning Council of Winnipeg): Thank you, Dr. Pagtakhan, and welcome from Winnipeg. We're happy to have the opportunity to comment on Bill C-64 inasmuch as it is a very important aspect of our future. The Social Planning Council, as you know, has been dealing with the issue of employment equity and other related matters for a long time and has extensive experience and history in this area.

I take great pleasure in introducing two board members of the Social Planning Council, both of whom are on the committee that has been dealing with this issue in terms of the City of Winnipeg and other employers. They have a broad base of experience in this area. One is Marty Dolin, who chairs the committee, which has produced a very good report recently—"Multiculturalism in the Education System in Manitoba"—looking at some of the issues and aspects of racial determinants within the education system. Also here is Marileen McCormick, the executive director of the previous native employment services, now called aboriginal employment and training. She has for a number of years been very active with respect to aboriginal people in the field of employment and training. I would suggest these are two of the most competent people in the area of employment equity.

At the very outset the Social Planning Council very recently became aware of the bill and your committee's process. Although I know it's still early in its development, I think there are several features of this bill that require some attention.

Le président: Je déclare la séance ouverte.

Nous souhaitons la bienvenue au Conseil de planification sociale de Winnipeg et à son directeur général, M. Wayne Helgason. Monsieur Helgason, veuillez présenter les membres de votre délégation avant votre exposé liminaire.

M. Wayne Helgason (directeur exécutif, Conseil de planification sociale de Winnipeg): Merci, Dr Pagkakhan; nous vous saluons depuis Winnipeg. Nous sommes heureux de l'occasion qui nous est offerte de discuter du projet de loi C-64 qui concerne un aspect très important de notre avenir. Comme vous le savez, le Conseil de planification sociale s'occupe de l'équité en matière d'emploi et de questions connexes depuis longtemps, et il a beaucoup d'expérience en la matière.

Je suis particulièrement ravi de présenter deux membres de notre conseil d'administration siégeant tous les deux au comité qui se penche sur cette question en ce qui concerne la ville de Winnipeg et d'autres employeurs. Ils ont une vaste expérience dans ce domaine. Il y a d'abord Marty Dolin, le président du comité, qui a produit récemment un excellent rapport portant sur le «multiculturalisme et le système éducatif au Manitoba» et examinant les questions relatives aux déterminants raciaux dans ce système. Il y a aussi Marileen McCormick, directrice générale de l'ancien service d'emploi des autochtones, qu'on appelle actuellement emploi et formation des autochtones. Depuis un certain nombre d'années, elle travaille très activement à la promotion de l'emploi et de la formation chez les autochtones. À mon avis, il s'agit-là des deux personnes les plus compétentes dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Tout d'abord, le Conseil de planification sociale a appris très récemment l'existence du projet de loi et des audiences de votre comité. Même si je sais que vous en êtes encore au tout début de vos délibérations, je pense que plusieurs dispositions de ce projet de loi méritent que l'on s'y arrête.

• 1010

Certainly it's important that the government take some leadership in addressing this issue, because, very specifically on behalf of aboriginal people, there is a great lack of success, not just in the public sector, but in many other areas as well. The Social Planning Council has analysed some of those circumstances and I believe has some very positive suggestions to make with respect to how this bill and its consequent regulations may be applied.

On a very specific point, I would like to personally reference the fact that clause 44 of the bill unfortunately seems to suggest that there would not be the opportunity for a review to be undertaken on the basis of statistical information alone. Certainly within the aboriginal community, that has caused some concern.

Il est certainement important que le gouvernement soit à l'avant-garde dans la promotion de l'équité en matière d'emploi, car, et je parle très précisément au nom des autochtones, il y a beaucoup de lacunes dans ce domaine, non seulement dans le secteur public, mais aussi dans bien d'autres secteurs. Le Conseil de planification sociale a analysé certaines situations, et je crois qu'il a des suggestions très positives à faire quant à l'application de ce projet de loi et des règlements qui en découleront.

Pour parler de façon très précise, je tiens à souligner le fait que l'article 44 du projet de loi semble malheureusement indiquer qu'il ne sera pas possible d'entreprendre un examen fondé uniquement sur des données statistiques. À l'évidence, cela a suscité des préoccupations au sein de la communauté autochtone.

Of recent note, one of the very successful overtures that has led to some pretty significant corrective action, we feel, on the part of the Assembly of Manitoba Chiefs we understand would not be available should this act come into effect in its current form. I'd just like to go on record as noting that one of the recommendations—and you'll hear several—is that clause 44 should be removed at this point, prior to second reading.

I would like now to ask the other members to make comment with respect to other aspects, and I'll reserve additional comment for our interchange. I understand this process is relatively informal in the shortened timeframe we have.

We as yet don't have a full written brief. I think we'd be quite prepared to expose the Social Planning Council and the community process to further work on the issue and further determinations. Today our response is on the basis of an initial review of the bill and some helpful comments.

Thank you, Dr. Pagtakhan. I introduce Marty Dolin at this point.

The Chair: I'd just like to remind you we have allotted a total of 45 minutes, so if you can, please leave enough time for members of the committee to pose questions.

Mr. Marty Dolin (Board Member, Social Planning Council of Winnipeg): Sure.

We haven't gone through the bill in immaculate detail, but we'd like to bring to your attention a couple of sections that do concern us.

For example, clause 6 of the bill says "the obligation to implement employment equity does not require an employer", and then it talks about whether it causes undue hardship to the employer and the issue of qualified or unqualified. We were looking at this and wondering why it's in the bill.

It seems to be open to some interpretations that may inhibit an employer from involving himself in affirmative action. For example, it may cause legal problems in what defines an "undue hardship". I assume there are precedents for this legally, but I'm wondering if the committee wants to look at whether or not this sort of statement should remain in the bill.

Another issue, which I think maybe Marileen will talk about more, is the overall balance of the bill. The object, I gather, of the exercise here is to have everybody in Canada be able to obtain employment because of who they are, not what they are. I would assume that is the basic philosophy behind the bill, which is the basic philosophy, we believe, of employment equity.

In the act there should be an equivalent balance of remedies for inequities between the employer and the employee or potential employee. Looking at the bill generally—and Marileen may want to comment on this—there seems to be more recompense for the employer. When the employer is felt to have not complied with the various sections of the act, he can appeal to the minister, to a tribunal and ultimately to the courts. If the affected individuals who feel their rights have been taken away, be they a collective group or an individual, are told they do not have a case, they don't have the same rights to appeal to the minister and ultimately to the tribunal, to the court. We think there could be more of a balance in the bill.

[Traduction]

À notre avis, l'une des excellentes initiatives qui a récemment amené l'Assemblée des chefs du Manitoba à prendre des mesures correctives importantes ne serait pas possible si ce projet de loi était adopté dans sa forme actuelle. Je tiens à souligner officiellement que l'une de nos recommandations—et vous en entendrez plusieurs—vise à abroger l'article 44 immédiatement, avant même la deuxième lecture.

Maintenant, je vais demander à mes collèges de parler des autres aspects de la loi, et je réserverai mes autres observations pour la période de questions. Je crois savoir que cette audience est assez informelle compte tenu du peu de temps dont nous disposons.

Nous n'avons pas encore rédigé un mémoire en bonne et due forme. Je pense que le Conseil de planification sociale est disposé à consulter la communauté pour approfondir la question. Aujourd'hui, nos observations découlent d'un examen préliminaire du projet de loi et de quelques constatations utiles.

Je vous remercie, Dr Pagtakhan. Je donne la parole à Marty Dolin.

Le président: Permettez-moi de vous rappeler que nous vous avons alloué 45 minutes au total; par conséquent, si vous le pouvez, laissez aux députés assez de temps pour vous poser des questions.

M. Marty Dolin (membre du conseil d'administration, Conseil de planification sociale de Winnipeg): Très bien.

Nous n'avons pas étudié le projet de loi dans le menu détail, mais j'aimerais attirer votre attention sur certaines dispositions qui nous préoccupent.

Par exemple, l'article 6 stipule que l'obligation de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié ni à engager des personnes non qualifiées. Nous nous demandons pourquoi cela figure dans le projet de loi.

Il me semble que cette disposition donne lieu à des interprétations qui pourraient empêcher un employeur de s'engager dans l'action positive. Par exemple, la définition du «préjudice injustifié» pourrait causer des problèmes juridiques. Je présume qu'il y a une jurisprudence en la matière, mais je me demande si le comité veut voir dans quelle mesure on peut maintenir ce genre de déclaration dans le projet de loi.

Nous sommes également préoccupés par l'équilibre général du projet de loi, et je pense que Marileen vous en dira plus. Il me semble que le projet de loi vise à rendre l'emploi accessible à tous les Canadiens en fonction de leurs compétences et non pas de leur appartenance à un groupe donné. Je présume que telle est la philosophie qui sous—tend le projet de loi et, je crois, l'équité en matière d'emploi.

Dans la loi, il devrait y avoir un équilibre équivalent en ce qui concerne les recours dans le cas d'iniquités entre l'employeur et l'employé ou l'employé potentiel. Marileen va sans doute vous en parler davantage, mais de façon générale il semble que les dispositions du projet de loi avantagent l'employeur. Quand on estime que l'employeur n'a pas respecté les diverses dispositions de la loi, il peut interjeter appel auprès du ministre, devant un tribunal et il a un demier recours en justice. Ceux qui s'estiment lésés par contre, qu'il s'agisse d'un groupe ou d'un particulier, n'ont pour ainsi dire pas de recours, ils n'ont pas les mêmes droits d'appel auprès du ministre, devant le tribunal ou en justice. Nous pensons qu'il pourrait y avoir un meilleur équilibre dans les dispositions du projet de loi.

[Translation]

• 1015

The other section—and I'll stop here and let Marileen pick it up—is subclause 39(2), which involves federal contracting. I find it very difficult to understand why the bill would include only employers covered under federal legislation and not all companies contracting with the federal government. It strikes me as reasonably simple to amend that subclause to say that anybody doing business with the federal government on federal contracts must provide the same employment equity plan as an employer of the federal government if they wish to do business.

To give you an example, Bill Clinton the other day made an executive policy decision that employers who hire replacement workers or scab labourers in the U.S. are not eligible and will not be allowed to contract federally. Basically, by fiat he is passing legislation concerning contracting with the government being equivalent to being a government agency. We're saying that the bill could have much broader scope if subclause 39(2) were changed to say that all contractors with the Government of Canada shall comply with the terms and conditions of this act and submit the appropriate documents and plans.

At that point, as a recommendation, I would like to reiterate what Wayne said. We certainly have not gone through this in any intensive depth. We're certainly happy to do this in more detail and send written information to the committee should the committee wish us to do so. We'd be happy to do that.

At this point I would like to turn it over to Marileen.

Ms Marileen McCormick (Board Member, Social Planning Council of Winnipeg): Good morning. Again, thanks for allowing us to give some of our comments.

One of the areas I want to talk about is retention. I'm a front-line worker and I work with employment equity employers on a daily basis. We also work with individuals who are trying to find a place in these workplaces on a daily basis. One of the things I noticed in the bill is that in the tracking and numerical goals there isn't anything that addresses how long individuals stay in the workplace. That's clause 17. I think it's really important that we start looking at how long employers are keeping individuals from the employment equity groups in the workplace.

Also, I think we have to deal with some of the human factors in employment equity. On a daily basis we have people coming to us and giving us information and bringing us issues they find are barriers to their being able to stay in the workplace.

I know we're all aware of the retention problem. It's something that hasn't been addressed and has to be addressed. It's a very serious issue. All the work we do to get people into the workplace—and that's work done by employers as well as the groups advocating for the employees—is wasted when there aren't any measures in the Employment Equity Act that address keeping people there. That's a really important issue.

Permettez-moi de vous parler d'une autre disposition avant de céder la parole à Marileen. Il s'agit du paragraphe 39(2), qui concerne les contrats fédéraux. Je ne comprends pas pourquoi le projet de loi ne vise que les employeurs sous le régime des lois fédérales et non pas toutes les sociétés qui concluent des marchés avec le gouvernement fédéral. Il me semble qu'il serait relativement simple d'amender ce paragraphe de manière à exiger que toute personne qui souhaite faire affaire avec le gouvernement fédéral en concluant un marché avec l'État soit tenue de fournir le même plan d'équité en matière d'emploi qu'un employeur sous réglementation fédérale.

Permettez-moi de vous donner un exemple. L'autre jour, Bill Clinton a pris une décision de principe selon laquelle les employeurs qui embauchent des remplaçants ou encore des scabs aux États-Unis perdent leur droit de soumissionner les marchés de l'État. Ainsi, par simple décision, il édicte une mesure qui assimile les sociétés qui concluent des marchés avec l'État à des organismes gouvernementaux. Nous prétendons que le projet de loi aurait une portée beaucoup plus vaste si le paragraphe 39(2) était modifié pour que tous ceux qui concluent des marchés avec le gouvernement du Canada soient tenus de respecter les modalités prévues dans cette loi en fournissant les documents et les plans requis.

Ainsi, j'aimerais redire ce que Wayne a déjà dit, sous forme de recommandation. Nous n'avons certainement pas examiné ceci en profondeur. Nous nous ferons un plaisir de le faire et de vous envoyer des renseignements par écrit si vous le souhaitez. Nous le ferons volontiers.

J'aimerais maintenant céder la parole à Marileen.

Mme Marileen McCormick (membre du conseil, Conseil de planification sociale de Winnipeg): Bonjour. Encore une fois merci de nous permettre de prendre la parole devant vous.

Je voudrais parler entre autres du maintien en fonction. Je travaille en première ligne et quotidiennement je suis en contact avec des employeurs tenus de respecter l'équité en matière d'emploi. Nous travaillons tous les jours avec des gens qui essaient de trouver un emploi chez ces employeurs. J'ai pu constater dans les dispositions du projet de loi que sur le plan des dossiers et des objectifs chiffrés, rien n'est prévu au sujet de la durée de l'emploi. Je parle de l'article 17. Je pense qu'il est capital qu'on commence à s'intéresser à la longueur du séjour chez un employeur dans le cas des employés appartenant aux groupes désignés.

En outre, je pense qu'il faut s'arrêter aux facteurs humains que suppose l'équité en matière d'emploi. Tous les jours, des gens s'adressent à nous et nous donnent des renseignements. Ils nous signalent ce qu'ils considèrent comme des obstacles les empêchant de rester dans leur milieu de travail.

Je sais que nous sommes tous conscients du problème que présente le maintien en fonction. C'est un problème dont on ne s'est pas occupé et dont il faut s'occuper. C'est un problème très grave. Tout ce que font autant les employeurs que les groupes de défense des employés afin que les gens trouvent du travail est complètement vain en l'absence de dispositions qui, dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, veilleraient au maintien des gens en fonction. C'est une question extrêmement importante.

One other thing I would like to present, again on the human element, is a statement I've heard over time at our agency, where we work with aboriginal people. It is from an individual who has been in an employment equity workplace, saying I feel totally useless; I went into the workplace with confidence, knowing I had skills to offer, and now three years later I feel totally useless; they have undermined me at every turn and it is so subtle that all I want to do now is to get out. We hear this message in many different forms from many different people in many different workplaces. Again, I emphasize that retention has to be addressed.

Thank you.

• 1020

The Chair: Thank you for your opening remarks.

I now yield the floor to the. . . Do you have any questions at this point, Mr. Chrétien?

M. Chrétien (Frontenac): L'exercice de ce matin a pour but d'améliorer le projet de loi C-64. J'aimerais revenir à l'article 44 que vous avez abordé tout à l'heure, monsieur le président.

Wayne Helgason, vous avez parlé de l'article 44 qui posait problème lorsqu'on voulait porter une plainte fondée sur des données statistiques. Est-ce que vous pourriez vulgariser rapidement ce que vous aviez à nous expliquer là-dessus tout à l'heure?

Mr. Helgason: Very well, yes. We at the Social Planning Council of Winnipeg, along with other members and third parties, have a strong commitment to assist members of the community and put in place constructive measures to address the imbalance and do an analysis. We recently did a review of the employment, both practices and outcomes, in the city of Winnipeg.

Clearly, statistical evidence becomes very illuminating in that regard. It's the way in which we set goals. It's the way in which things are measured. It's the way in which, ultimately, employers are accountable.

So if statistical evidence is not a factor in bringing a reality to the employer or to any regulatory authority... In our view it's the basis of some of the strongest evidence of outcome. To enlarge upon the weakness of the proposed legislation, there is no third-party involvement or scrutiny whereby constructive community elements can bring recommendations, solutions and support to a situation. It's not provided for, of course, under the most diminished or negative circumstances to bring pressure to say that the intent of the act is simply not being followed. The opportunity for third-party scrutiny to have some effect is removed when you can't use evidence such as statistical information, which, frankly, is some of the strongest and most powerful evidentiary factual information.

[Traduction]

Il est un autre élément humain que j'aimerais signaler. À notre agence, où nous travaillons avec des autochtones, nous entendons constamment la même remarque. En effet, des employés qui travaillent dans un milieu où l'on applique des mesures d'équité en matière d'emploi nous disent se sentir tout à fait inutiles. Ils disent qu'ils ont abordé leur emploi avec confiance, sachant qu'ils possédaient des compétences qu'ils voulaient mettre à profit et voilà que trois ans plus tard, ils se sentent complètement inutiles. Ils nous disent qu'on leur met des bâtons dans les roues à tout bout de champ, avec une telle subtilité, qu'ils ne souhaitent qu'une chose, partir. Ce message nous est transmis sous diverses formes et provient de gens dans divers milieux de travail. Encore une fois, il faut qu'on s'occupe du problème du maintien en fonction.

Merci.

Le président: Merci de cet exposé.

Je vais maintenant donner la parole... Monsieur Chrétien, avez-vous des questions à poser?

Mr. Chrétien (Frontenac): Our analysis of bill C-64 this morning is aimed at improving the bill. I would like to go back to section 44 which you mentioned earlier.

Wayne Helgason, you suggested that section 44 could make it difficult to lodge a complaint based on statistical data. Could you elaborate briefly on the explanation you gave us on section 44?

M. Helgason: Volontiers. Le Conseil de planification sociale de Winnipeg, de concert avec d'autres membres et des tierces parties, a pour mission essentielle de venir en aide aux gens de la collectivité et d'instaurer des mesures constructives pour redresser les déséquilibres et peser les dossiers. Récemment, nous avons examiné la situation de l'emploi, les pratiques et les résultats, dans la ville de Winnipeg.

Manifestement, les données statistiques sont très révélatrices sur ce plan. Il s'agit essentiellement de la façon dont nous établissons des objectifs. Il s'agit aussi de la façon dont les choses sont mesurées. Il s'agit en dernier lieu de la façon dont les employeurs sont responsabilisés.

Ainsi, si les renseignements statistiques ne sont pas pris en compte quand on expose une situation à un employeur ou à un organisme de réglementation... Selon nous, ces données sont le fondement qui permet indéniablement de mesurer les résultats. Pour revenir à la faiblesse de la mesure proposée, j'ajouterai qu'on ne prévoit pas la participation de tierces parties ou encore un processus d'examen suivant organisations communautaires pourraient recommandations, présenter des solutions et apporter leur concours à une situation donnée. Rien n'est prévu-et il ne faut pas s'en étonner-pour que dans les cas les plus flagrants, on puisse faire valoir que l'esprit de la loi n'est tout simplement pas respectée. Les tierces parties n'ont absolument pas la possibilité d'intervenir de quelque façon que ce soit si l'on interdit que des données statistiques constituent les preuves nécessaires, alors qu'il faut bien reconnaître que sur le plan des faits, elles représentent les preuves les plus solides, les plus irréfutables.

Again, I referenced a case in point with the fact that 14 simply brought to attention through the Canadian Human Rights Commission as a circumstance. It has found a fairly appropriate and significant reaction on the part of the employers. A partnership developed subsequent to that in relation to solving that résoudre ce problème. problem.

So why clause 44 was added after the fact, I'm not certain, but I'd suggest that it would seem to limit the opportunity to have some community involvement—some third-party involvement—in terms of the analysis that would be determined and forwarded to the appropriate authority, where an employer was not complying with the intent and direction of the act.

Marty, you had something else.

The Chair: The chair would like to interject.

The government has put the proposal on this basis, according to the minister, because the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commissioner, Mr. Yalden, have assured us that individual complaints may still proceed under the Canadian Human Rights Act. Secondly, the statistical information may still be used in pursuit of the particular case.

I now would like to yield the floor to Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi (Waterloo): Thank you, Mr. Chair.

Recently there was a report done on the school system in Toronto. and it said the educational system in Toronto was failing blacks and Portuguese. What I'm wondering about when I look at this bill—and maybe you can help me with it-is how does this bill help the Portuguese community, which is not doing well in terms of outcomes at school?

Mr. Dolin: I'd like to comment on that, because it comes from what Dr. Pagtakhan just said.

It goes back to clause 44 and the statistical information. I think one must look at this and say all errors are not errors of commission—that acts are not necessarily positive acts of discrimination, but may be acts of omission, which can be seen by statistical analysis.

In response to your question on the Portuguese, for example, if you look at the educational data on graduation, I understand the drop-out rate in the Portuguese community in Toronto is appalling. The statistical data would show there may be errors of omission here and that there's something the system is not doing and must rectify, rather than errors of commission—that is, overt prejudice—operating against these people.

This is what concerns Wayne and me about proposed paragraph 40.1(2)(b), which would eliminate this way of being able to evaluate and have external operations—the tribunal, the Canadian Human Rights Commission or whatever—look at a situation because of only statistical information.

[Translation]

Encore une fois, je rappelle le cas des 14 employeurs dont employers had unremarkable or unacceptable percentages of les effectifs comptaient un nombre inacceptable d'autochtones. aboriginal people in particular within their workforces. This was L'attention a été attirée sur cette situation par l'intermédiaire de la Commission canadienne des droits de la personne qui a relevé le fait. Les employeurs ont réagi assez bien pour faire ce qu'ils devaient faire. Ainsi, un partenariat a été organisé par la suite afin de

• 1025

Je ne sais pas exactement pourquoi l'article 44 a été ajouté au projet de loi après coup, mais à mon avis, cette disposition limite la possibilité de faire participer la collectivité—ou du moins une tierce partie—lors de l'analyse qui sera effectuée et communiquée à l'autorité compétente, lorsqu'un employeur ne s'est pas conformé à l'objet et aux conditions de la loi.

Marty, vous vouliez ajouter quelque chose.

Le président: Permettez-moi d'intervenir.

Le gouvernement a fait cette proposition, selon le ministre, car le Tribunal canadien des droits de la personne et le commissaire aux droits de la personne, M. Yalden, nous ont donné l'assurance que les plaintes individuelles peuvent être entendues aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En second lieu, il sera toujours possible d'utiliser les données statistiques lors de l'étude du dossier.

J'aimerais maintenant céder la parole à M. Telegdi.

M. Telegdi (Waterloo): Merci, monsieur le président.

Dans un rapport publié récemment sur le système scolaire de Toronto, il était dit que les écoles de cette ville défavorisaient les Noirs et les Portugais. En examinant ce projet de loi, je me demande-et vous pourrez peut-être me donner votre avis-en quoi il va aider la collectivité portugaise dont les résultats scolaires sont plutôt faibles?

M. Dolin: J'aimerais répondre à cette question car elle est en rapport avec ce que vient de dire le Dr Pagtakhan.

Cela nous ramène à l'article 44 et aux renseignements statistiques. Il faut examiner la question en se disant que toutes les erreurs ne sont pas commises de façon délibérée—qu'il ne s'agit pas nécessairement de mesures concrètes de discrimination, mais peut-être des omissions, ce que permettra de révéler une analyse statistique.

Pour répondre à votre question au sujet des Portugais, par exemple, si l'on considère les données sur l'obtention des diplômes, sauf erreur, le taux de décrochage parmi la communauté portugaise de Toronto est absolument sidérant. Les données statistiques révéleront que l'on pèche peut-être par omission et qu'il existe des lacunes dans le système qu'il faut essayer de combler, plutôt que des tentatives délibérées de nuire à ces personnes—c'est-à-dire des préjugés évidents.

C'est ce qui nous préoccupe, Wayne et moi, relativement au projet d'alinéa 40.1(2)b), lequel aurait pour effet de nous empêcher d'évaluer la situation ou de la faire évaluer par les organismes de l'extérieur—le tribunal, la Commission canadienne des droits de la personne ou autre—uniquement en raison des données statistiques.

The example you use of the Portuguese in Toronto I think is a good one. It may not be a conscious act on the part of the school board to discriminate against these people, but there may be something wrong in the system that only statistics would show, where there can be some recompense. Once the statistics show that to people like you, as a member of Parliament, or to the school board, to community observers, to social planning councils or to Portuguese associations, you can act.

So I think that whole clause 44 should really be carefully considered as to whether or not it eliminates these possibilities. The possibility of the example you gave I think is a good one.

Mr. Telegdi: Also, the present bill helps, say, the fourth-generation Japanese, who might be. . . Well, the Japanese, as a group, when you break down Canadian society, is one of the top in terms of income in this country. But that person is helped at the expense of the example I just mentioned, which is the Portuguese.

What I'm wondering is whether this differentiation on racial backgrounds doesn't in some way undermine our support for and tolerance of the multicultural mosaic we're building up. I'm trying to reconcile the case of a third-generation Japanese person, who is Canadian first of all, but once we insist on identifying, is Japanese. How do you see that could end up?

• 1030

Mr. Dolin: I do not think the intent of employment equity is to look at racial issues. It is to look at systemic exclusion of any particular group and allow everybody a fair chance, which doesn't mean the Japanese would be taking places from the Portuguese, for example, or women taking the place of men, or the disabled from the people who are physically okay.

I think what we're looking at is everybody having an equal opportunity regardless of race, ethnic background, sex, sexual orientation, and what have you. That's what employment equity means. I think the interpretation of one group is being pitted against that of another because of race versus ethnicity. This is to me an incorrect reading of what the principle of this bill is.

From our point of view, the principle of the bill should be that basically every Canadian who wants a job should have an equal opportunity to get that job regardless of what they are but based on who they are and what merits they have as a human being.

The Chair: I'll give the floor to Sharon Hayes.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): Thank you, Mr. Chairman.

I have several questions and I'll get in as many as I can. I do appreciate the chance to get to ask you some of them.

There was one comment, made by Ms McCormick I believe, concerning the issue of retention. We have had several witnesses come and specifically talk about the group under the aboriginal designation and the unique problems they face. I

[Traduction]

L'exemple que vous citez des Portugais de Toronto est valable, à mon avis. Le conseil scolaire ne cherche sans doute pas consciemment à faire de la discrimination à l'égard de ces personnes, mais il existe peut-être dans le système des lacunes que seules les données statistiques pourront révéler, ce qui permettra d'y remédier. Lorsque les statistiques indiqueront la situation à des gens comme vous, députés, ou aux responsables du conseil scolaire, aux observateurs de la collectivité, aux membres des conseils de planification sociale ou des associations portugaises, il sera possible d'agir.

C'est pourquoi j'estime qu'il faut bien réfléchir à tout l'article 44 du projet de loi pour voir s'il n'a pas pour effet de supprimer cette possibilité. L'exemple que vous citez est valable.

M. Telegdi: Par ailleurs, le projet de loi vient en aide, disons, aux Japonais de la quatrième génération susceptibles de... Bon, les Japonais en tant que groupe, si l'on fait une ventilation de la société canadienne, viennent en tête des catégories de revenus dans notre pays. Toutefois, ces personnes seront avantagées par rapport à celles dont je viens de parler, c'est-à-dire les Portugais.

Je me demande si cette distinction fondée sur l'origine raciale ne sape pas d'une certaine façon notre appui et notre tolérance à l'égard de la mosaïque multiculturelle que nous cherchons à créer. J'essaye de comprendre pourquoi un Japonais de la troisième génération, qui est avant tout canadien, redevient japonais lorsque nous insistons sur l'identification. Comment tout cela finira-t-il, selon vous?

M. Dolin: Je ne pense pas que l'équité en matière d'emploi vise à résoudre les problèmes d'ordre racial. Elle vise à éviter l'exclusion systématique d'un groupe donné et à offrir les mêmes chances à tous, ce qui ne signifie pas que les Portugais seront lésés au profit des Japonais, par exemple, ou les hommes au profit des femmes, ou encore les personnes en bonne santé au profit de celles qui sont handicapées.

Ce que l'on cherche à réaliser, c'est l'égalité des chances pour tous quels que soient la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, etc., des gens. C'est cela l'équité en matière d'emploi. Si l'on considère qu'il y a opposition entre deux groupes en raison de leur race ou de leur ethnicité, c'est une mauvaise façon d'interpréter les principes de ce projet de loi.

À notre avis, le projet de loi devrait se fonder sur le principe que tous les Canadiens désireux d'occuper un emploi devrait avoir les mêmes chances de l'obtenir, sans tenir compte de leurs origines mais en se fondant uniquement sur leurs compétences personnelles.

Le président: Je vais donner la parole à Sharon Hayes.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Merci, monsieur le président.

Il y a plusieurs questions qui m'intéressent et je vais essayer d'en poser un maximum. Je suis très heureuse d'avoir la possibilité de vous en poser quelques—unes.

Si ma mémoire est bonne, M^{me} McCormick a fait une observation au sujet du taux de maintien en fonction. Plusieurs témoins nous ont parlé du groupe des autochtones et des problèmes très particuliers auxquels ils se heurtent. Je suppose

gather that within this particular group, retention is a very large problem of achieving employment equity goals; particularly, we were talking to some bankers and they reflected that in trying to get to their goals.

You've said this should be included in the bill. I'm concerned about some of the premises of the bill, but as you mention this, we make sure that people have the opportunity to get the job. Now, if within the job they either aren't happy with what they're doing or want to be doing something else or whatever the reason is for them wanting to leave, how do we prevent that in legislation? Do you have any specific...?

I see the government already putting its rules onto businesses. I would interpret some of this bill as establishing goals, but if we extend it to making sure those goals maintain a certain employee ratio and actually having to accommodate people beyond a certain limit in order to make them stay, I see that as even more invasive in the workplace. Could you perhaps comment on that?

Ms McCormick: Yes, I would like to comment on that. As I said, a lot of the expense and the effort we're going to in implementing employment equity is lost if we don't go further and take steps to ensure that the workplace is such that they are able to stay, specifically in terms of the aboriginal population.

I don't think I'm talking about an issue of a person coming into the workplace and just not liking that job particularly. The issue is that there are issues, things, barriers in the workplace that are keeping or causing aboriginal people to just come in the front door and go out the back door. I think we have to address this.

Myself personally, I do have some specific suggestions on how we can do that. One of them, I think, is that if we are serious about employment equity and we do have designated groups that are going into the workplace through this act, we also have to have some safeguards so that once they get in there, they stay.

One of the ways we can do that is just by having in the act that if you do hire designated group members because of the act, then if you're going to replace them you should also be looking to replace them with those groups. I think that would be one perfect way of making all of us work harder at keeping people in the workplace once they're there.

Mr. Helgason: Can I answer that, just quickly? I'd like to add that there's another issue. In terms of retention issues under the employment systems review, one may look at things like exit interviews and the cumulative reason this is happening. In terms of retention, as well, or the failure to maintain a significant level in the event of downsizing or cutbacks, what we find, of course, is that members of designated groups are often, certainly with an employer that has made some recent improvements or advances, the first ones out the door.

[Translation]

qu'au sein de ce groupe, le taux de maintien en fonction constitue un énorme problème pour la réalisation des objectifs de l'équité en matière d'emploi; nous avons notamment discuté avec certains banquiers qui ont parlé de ce problème dans la poursuite de leurs objectifs.

Vous avez dit que cela devrait figurer dans le projet de loi. Certaines des prémisses du projet de loi me préoccupent, mais comme vous l'avez dit, nous essayons de faire en sorte que les gens aient la possibilité d'obtenir l'emploi. Or, si l'emploi en question ne les satisfait pas ou s'ils veulent faire autre chose ou ont une raison quelconque de quitter cet emploi, comment empêcher ce genre de choses dans la loi? Avez-vous des propositions précises. . .?

Je vois que le gouvernement impose déjà ses règles aux entreprises. À mon avis, certaines dispositions de ce projet de loi visent à fixer des objectifs, mais si nous allons plus loin en faisant en sorte que les employeurs maintiennent certaines proportions parmi leur effectif et soient obligés d'accéder à des demandes exagérées pour inciter les employés à rester cela constitue à mon avis une ingérence dans le milieu de travail. Qu'en pensez-vous?

Mme McCormick: Je voudrais répondre à cette question. Je le répète, une bonne partie du temps et de l'argent que nous consacrons à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi sera dépensée en vain si nous ne faisons pas davantage, en prenant des mesures pour faire en sorte que le milieu de travail soit propice au maintien de l'emploi, surtout pour les autochtones.

Je ne voulais pas parler des gens qui obtiennent un emploi et qui n'aiment pas particulièrement leur travail. Le problème, c'est qu'il y a des aspects, des facteurs, des obstacles dans le milieu de travail qui n'incitent pas les autochtones à conserver longtemps un emploi. Je pense que nous devons y remédier.

Pour ma part, j'ai quelques idées précises à proposer à cette fin. Par exemple, si nous sommes déterminés à réaliser l'équité en matière d'emploi et s'il existe des groupes désignés qui vont obtenir un emploi aux termes de cette loi, il nous faut également prévoir des garanties pour que ces gens conservent leur emploi une fois qu'ils l'auront obtenu.

Une des façons d'y parvenir c'est de prévoir dans la loi que si un employeur recrute des membres des groupes désignés pour se conformer à la loi, au moment de remplacer ces employés, il lui faudra chercher parmi les candidats appartenant aux mêmes groupes. Ce serait une façon parfaite de nous obliger à faire tout notre possible pour faciliter le maintien de l'emploi parmi ces groupes.

M. Helgason: Puis—je répondre brièvement à cette observation? J'aimerais ajouter qu'il y a un autre aspect au problème. En ce qui a trait aux questions liées au maintien en fonction dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi, on pourrait se pencher sur des choses comme les entrevues de départ et les motifs de départ qui s'accumulent. À propos du maintien en fonction, les membres des groupes désignés sont souvent les premiers à quitter un employeur quand celui—ci doit procéder à des compresssions ou à des réductions d'effectifs et cela rabaisse le seuil de représentation, particulièrement dans le cas d'une entreprise où les améliorations et les progrès sont de récente date.

[Traduction]

• 1035

I know that in some cases employers are able to protect against future changes by incorporating into their employment equity plan a provision whereby members of designated groups achieve a special seniority status equal to the median of the workforce. This is so they're not the first ones out the door in the event of any cutbacks. We've seen that here in Manitoba. Some employers have been successful in attracting members of designated groups only to find that a 10% cutback completely eliminates those recent members from their workforce.

Some measures should be encouraged within the employment equity plan by employers to accommodate that. We believe the labour movement may be very available to discussing those sorts of things.

The Chair: I would like to yield the floor to Mr. Maloney.

Mr. Maloney (Erie): I'll just follow up on that area under the retention issue. The foundation of this employment equity act is, as an underlying principle, merit. How can you reconcile the merit principle with your suggestions on retention? Who's the best person for the job?

Mr. Dolin: The assumption in the legislation is that people who have merit are being denied the opportunity to obtain jobs because of personal characteristics, such as colour, ethnicity, sex, etc. What we are trying to say and what the act is trying to address is that everybody has an equal shot at a job based on merit and not because of any personal characteristics.

When you come to the lay-off scenario, I think you have to do the same kind of statistical analysis and plan. I think employment equity plans must include how you ensure that everybody has a fair shot at a job because of merit. I think that a plan should also include how everybody, because of merit, has a fair shot at not being laid off. A plan should not just be in the door, but also how you go out the door. In times of cutbacks and downsizing, merit has to go both ways.

What the act should be ensuring—I assume it's the intent of this committee and of Parliament—is that merit is the only principle. There should not be other principles, such as personal characteristics, in the way of the people of merit, be they aboriginal, black, women, or whatever. No personal characteristic should stand in their way of being hired, retained, promoted. They should be able to do what they are trained and qualified to do, and what they merit. It is what they have earned in this society. The concern of employment equity is that people now are not getting what they earned in this society because of some arbitrary perception by somebody else of personal characteristics that are in the way.

I think merit is very important. But we have to recognize that people of all races and both sexes have merit and they should be dealt with exactly because of the merit, not because of other qualifications.

Je sais que certains employeurs offrent une certaine protection contre des changements éventuels en incluant dans leur plan d'équité en matière d'emploi une clause qui précise que les membres des groupes désignés bénéficieront d'une ancienneté spéciale calculée suivant la moyenne de l'effectif, de sorte qu'ils ne soient pas les premiers à devoir quitter l'entreprise en cas de compressions. Nous en avons vu des cas ici au Manitoba. Certains employeurs, ayant réussi à attirer des membres de groupes désignés, constataient qu'une compression de 10 p. 100 de l'effectif écartait totalement ces nouveaux employés de leur effectif.

On devrait encourager les employeurs à inclure dans leur plan d'équité en matière d'emploi des mesures permettant de prévenir cela. Nous pensons que les syndicats sont tout à fait prêts à discuter de ces éléments—là.

Le président: Je voudrais donner la parole à M. Maloney.

M. Maloney (Érié): Je souhaiterais continuer de parler de cette même question, le maintien en fonction. C'est le principe du mérite qui sous-tend les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et c'est sur lui qu'elle se fonde. Où se situe le principe du mérite dans ce que vous dites à propos du maintien en fonction? Quelle est la meilleure personne pour faire le travail?

M. Dolin: La loi part du principe que des gens qui ont du mérite se voit refuser des emplois à cause de caractéristiques personnelles, comme leur couleur, leur race, leur sexe, etc. Nous préconisons—et la loi vise à l'instaurer—que tout le monde ait des chances égales d'obtenir un travail, suivant son mérite et non pas à cause de ses caractéristiques personnelles.

Quand on prévoit des mises à pied, je pense qu'il faut procéder à la même analyse statistique, au même genre de plan. Les plans d'équité en matière d'emploi à mon avis doivent comporter des dispositions pour garantir que tout le monde a des chances équitables d'obtenir un emploi suivant le mérite. À mon avis, le plan devrait aussi comporter des dispositions pour que tout le monde, suivant le mérite, ait des chances égales de ne pas être mis à pied. Le plan doit non seulement prévoir les modalités d'entrée mais également les modalités de sortie. À un époque où l'on connaît des compressions et des réduction de personnel, il faut que le mérite joue dans les deux sens.

La loi doit garantir—et je suppose que c'est l'intention du comité et du Parlement—que c'est le principe du mérite qui prévaut. Il ne devrait pas y avoir d'autres principes, comme les caractéristiques personnelles, qui puissent entraver les chances des plus méritants, qu'ils soient autochtones, noirs, femmes ou autre chose. Aucune caractéristique personnellé ne devrait être un obstacle lorsqu'il s'agit d'être embauché, maintenu en fonction ou promu. Chacun devrait pouvoir faire le métier pour lequel il est formé, et pour lequel il est compétent, suivant son mérite, parce que c'est ce qui lui revient dans notre société. Si nous parlons d'équité en matière d'emploi, c'est parce que des gens ne reçoivent pas ce qui leur revient dans la société parce que quelqu'un érige arbitrairement en obstacle ce qui constitue leurs caractéristiques personnelles.

Je pense que le mérite est capital. Il faut toutefois reconnaître que des gens de toutes les races et des deux sexes sont méritants et qu'ils devraient être traités de la même façon pour cette raison précisément et non pas à cause d'autres caractéristiques.

I don't want the situation to be confused. We are talking about employment equity here, not affirmative action. Affirmative action is looking at particular groups and targeting them for special treatment because of past history of being discriminated against. Employment equity just means that everybody coming in for jobs now gets a fair shot at the job because of the fact that they merit the job. It's not because of what they are, but who they are. I think this act deals strictly with merit. It should.

Mr. Maloney: Previous witnesses have suggested from time to time that we really don't even need an employment equity act because it makes good business to have the designated group represented in your workforce. Has that been your experience?

Mr. Dolin: We don't need an employment equity act?

Mr. Maloney: Yes. It just makes good business.

Mr. Dolin: Let me just give you an example with the studies we've done in the city of Winnipeg. There are 21 departments in the city of Winnipeg. Some have a certain percentage. . . They have targeted, according to municipal legislation, four groups: the disabled, women, people of colour, and aboriginals.

• 1040

If you look from department to department you'll see different statistics in all this. One of the interesting things we've found is that, for example, they don't even keep statistics on the disabled. Disabled people will tell us at the Social Planning Council that they are not getting a fair shot. Somebody looks at them and says they're in a wheelchair and forgets that they can run a computer just like anybody else, and they don't give them a fair opportunity for that job.

How do you address these issues without proper legislation to ensure that people get fair treatment? In the private sector, if you own the company, you basically say—and many employers tell me—I can hire who I want. Well, I'm sorry. In a free and democratic society you can't discriminate against people because of personal characteristics, because that's what democracy is all about. Everybody should have a fair shot. Because an employer owns a company and wants to hire only people of a certain race or a certain colour or a certain sex, what we're doing here with the Employment Equity Act is to ensure that this kind of personal bias does not become societal and endemic throughout society, where everybody just hires their friends. Everybody in the society in a democracy should have a fair shot at public services, employment, housing, what have you.

In answer to your question—a long answer to maybe a short question—yes, you need legislation to ensure that the laws take care of people who are not of a mentality that encourages fair play. Most businesses will do this because they think it's the right thing to do. For the ones that don't, I think you need legislation.

[Translation]

Surtout, que l'on ne mélange pas tout. Nous parlons ici d'équité en matière d'emploi et non pas d'action positive. L'action positive suppose que des groupes particuliers sont ciblés et destinés à un traitement spécial à cause de la discrimination dont ils ont souffert par le passé. L'équité en matière d'emploi signifie que quiconque est candidat à un emploi a des chances équitables d'obtenir cet emploi tout simplement parce qu'il est méritant. Ce n'est pas à cause de ce qu'il est mais à cause de qui il est. Je pense que les dispositions de la loi sont fondées strictement sur le mérite. Ce devrait être le cas.

M. Maloney: Des témoins nous ont dit à quelques reprises qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une loi sur l'équité en matière d'emploi parce qu'il est rentable de toute façon d'avoir dans son effectif des représentants des groupes désignés. Qu'en pensez-vous?

M. Dolin: Vous dites que nous n'avons pas besoin de loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Maloney: C'est cela. Pas si on a le sens des affaires.

M. Dolin: Permettez-moi de vous donner un exemple tiré des études que nous avons faites dans la ville de Winnipeg. Il y a 21 départements ici. Certains ont un pourcentage. . . Les groupes ont été ciblés, par décret municipal, et ils sont au nombre de quatre: les personnes handicapées, les femmes, les gens de couleur et les autochtones.

Quand on prend chaque département municipal en particulier, on constate des différences dans les statistiques. Fait intéressant, nous avons découvert par exemple qu'on ne garde pas de statistiques sur les personnes handicapées. Au Conseil de planification sociale, les handicapés nous disent qu'ils ne jouissent pas des mêmes chances que les autres. En effet, on les regarde, quand ils sont en fauteuil roulant, on oublie de se dire qu'ils peuvent maîtriser un ordinateur, comme n'importe qui, et c'est ainsi qu'on ne leur donne pas une chance équitable de postuler un emploi.

Comment donc résoudre ce genre de situation sans une loi qui garantisse que ces gens obtiennent un traitement équitable? Dans le secteur privé, les dirigeants d'une société peuvent dire-bien des employeurs me le disent-qu'ils peuvent embaucher qui ils veulent. Je regrette mais dans une société libre et démocratique, on ne peut pas faire de discrimination à l'endroit des gens à cause de leurs caractéristiques personnelles car cela est tout à fait contraire à la démocratie. Chacun devrait avoir sa chance. Ce n'est pas parce qu'un employeur est propriétaire de sa société et ne souhaite embaucher que des gens d'une certaine race ou d'une certaine couleur ou d'un sexe plutôt que de l'autre, qu'il a le droit de le faire, et au moyen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous voulons garantir que ce genre de subjectivité personnelle n'est pas entérinée par la société, ne devient pas endémique, chacun embauchant uniquement ses amis. Dans une société démocratique, chacun devrait avoir sa chance quand il s'agit de services publics, d'emploi, de logement, et ainsi de suite.

En réponse à votre question—une réponse longue à une question brève—je dirais qu'effectivement, il faut des dispositions législatives pour contenir les gens qui ne croient pas à l'équité. La plupart des entreprises ne sont pas dans ce cas—là parce qu'elles sont d'avis que c'est ce qu'il faut faire. Pour les autres, il faut des dispositions législatives.

A voice: In particular those employers that have a public responsibility.

The Chair: I yield the floor to Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I wanted to point out to our witnesses that they said a couple of things that are in fact contradictory. One of you referred to somebody being hired because of the bill, and the witness who just commented made it clear that the purpose is not to force somebody to hire because of the bill but to ensure that people are hired only on merit. I didn't want to leave that unchallenged on the record.

The bill says that its purpose is to achieve equality in the workplace. I want to pursue the idea of retention a bit more. The idea shouldn't be equality only at the doorstep; it should be equality in the workplace, as the bill says.

It's sometimes difficult for people to understand that a certain work environment can be difficult for some people to work in because of their background. I know there are certain work environments that are difficult for women. I can't imagine too many women being comfortable with hazing rituals in the armed forces as an example. That's one of the atmospheres in a workplace that might have to change if you really wanted equality in the workplace.

The other witness referred to aboriginal people. Certainly for cultural reasons there are certain things that are accepted in many workplaces as the normal way of doing business that are not comfortable ways of working for aboriginal people.

What comments do you have on how we should be addressing this in the bill? I think it's important. This bill doesn't deal just with being hired.

Ms McCormick: First off, with some of the issues we're facing as aboriginal people in the workforce, we shouldn't be facing them just because we're aboriginal. I don't think there's anything about being an aboriginal person that should make it difficult for us to be in the workplace to begin with.

There are things that have been... I always call it the culture of the workplace versus the aboriginal culture. The culture of the workplace is not always great for any people, and as an aboriginal group coming into the workplace we're facing these things in the culture of the workplace that have to be changed. I'm not saying aboriginal people have to be accommodated specially; I'm saying there are attitudes in the workplace, subtle ways of treating people.

There has been a group of people in the workplace that has owned the workplace for a long time. Now there are new people coming in, not just aboriginal people, and these new people are bringing new traits and new experiences, and the workplace has to change and adjust to it. I think it's as simple as that.

[Traduction]

Des voix: Et surtout les employeurs qui ont une responsabilité publique.

Le président: Je donne la parole à M^{me} Catterall.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je voudrais signaler à nos témoins que leurs propos, dans un ou deux cas, sont en fait contradictoires. L'un d'entre vous a parlé des gens embauchés à cause des dispositions du projet de loi, mais ce témoin qui vient de finir de parler a bien expliqué que l'objectif n'était pas de forcer qui que ce soit à embaucher à cause des dispositions du projet de loi mais bien de garantir que les gens qui sont embauchés le sont parce qu'ils sont méritants. Je ne voulais pas que cela passe sans être relevé.

Le projet de loi précise que son objectif est de réaliser l'égalité en milieu de travail. Je voudrais que nous parlions davantage du maintien en fonction. L'objectif ne devrait pas être l'égalité à l'entrée mais l'égalité en milieu de travail, telle que précisée dans le projet de loi.

Il y a des gens qui ont parfois du mal à comprendre qu'un certain milieu de travail peut être hostile à certaines personnes à cause de leurs antécédents. Je sais qu'il existe certains milieux de travail qui sont hostiles aux femmes. Je ne pense pas qu'il y ait bien des femmes qui puissent s'accommoder des rituels d'initiation qui ont cours dans les Forces armées par exemple. C'est donc une chose qu'il faudrait probablement changer si l'on voulait une véritable égalité.

L'autre témoin a parlé des autochtones. Pour des raisons culturelles, il y a certaines pratiques en milieu de travail qui sont considérées comme normales et avec lesquelles les autochtones ne sont pas à l'aise.

Pourriez-vous nous dire comment nous pourrions inclure ces éléments-là dans le projet de loi? Je pense qu'ils sont importants. Je projet de loi ne vise pas uniquement les pratiques d'embauche.

Mme McCormick: Tout d'abord, les difficultés que rencontrent les autochtones en milieu de travail ne devraient pas exister uniquement parce que nous sommes autochtones. Essentiellement, je ne vois rien dans le fait d'être autochtone qui puisse nous causer des difficultés en milieu de travail.

Il y a des choses qui... Il suffit de mettre la culture du milieu de travail en regard de la culture autochtone. La culture du milieu de travail n'est pas toujours propice à qui que ce soit et comme représentants du groupe autochtone qui s'intègrent au milieu de travail, nous nous heurtons à certaines choses dans la culture du milieu de travail qui doivent être changées. Je ne dis pas qu'il faille donner aux autochtones un traitement spécial. Je fais simplement allusion aux attitudes et aux moyens subtils de traiter les gens.

Un groupe de gens est implanté depuis longtemps dans le milieu de travail. Voilà que des nouveaux arrivent, non seulement des autochtones, et ils ont d'autres caractéristiques, de nouvelles expériences, et le milieu de travail doit s'adapter, changer, c'est aussi simple que cela.

[Translation]

1045

Mr. Dolin: If I could just add a bit, I think when an employer is being required under the act to put in an employment equity plan, part of the plan should include how to change the corporate culture of that company—which has been traditionally, for example, white, Anglo—Saxon male—to accommodate women, aboriginals or other cultures in that corporate culture.

I think this should be included. I don't know whether this is included in the regulations. I don't think it's specifically under the act. But certainly when you say an employment equity plan must be designed by the employer, it strikes me that a very legitimate thing to be included in the plan is what kinds of internal changes are required by the employer to ensure the kinds of problems Marileen was talking about do not occur once a person has been hired.

Ms McCormick: Could I add something else to this? I'll just give an example that I think may clarify a little bit.

One time I was in an office, working with a woman executive and explaining to her the problems a particular aboriginal person was having in this workplace. She couldn't seem to understand what I was getting at until I asked her. "Have you ever been in a boardroom where you're the only woman with a whole bunch of men who have been in the work system and had control of it? Do you know what that feels like?" Right away, as soon as I brought it to that example, she could understand what this aboriginal person was feeling in the workplace and why we have to make some accommodations and adjustments in the mind-set in the workplace.

The Chair: Mrs. Hayes.

Mrs. Hayes: Just to follow up on something you said, it causes me a bit of concern. I'll just make a comment and then I'll have a question. You were saying the attitude in the workplace can be a problem. Perhaps one of the main reasons this bill concerns me is that employment equity, in the public mind, can in fact make attitudes of fellow workers worse than they were before if they feel someone without merit has been hired instead of them or promoted in lieu of their own promotion.

I think the merit principle is really key in this legislation and must be properly addressed. I think it has to be merit as the Canadian public sees it, which is being the best qualified, not simply being qualified, for a certain position.

I'll leave it at that, and perhaps you can comment on it.

I have a specific question on a comment made earlier, I forget which one of you mentioned it. It was in regard to subclause 39(2), on contracts with government. You feel all contractors with government connection should have to comply with the act. Could you perhaps give me some comment on the feasibility and cost of such legislation, both to government and to the businesses involved, particularly in light of the experience of even large companies complying with this act at this time and the expense they have to go to?

M. Dolin: Permettez-moi d'ajouter quelque chose. Si la loi oblige un employeur à préparer un plan d'équité en matière d'emploi, on devrait lui demander d'inclure dans ce plan des mesures pour modifier la culture d'entreprise de sa société—dont l'effectif, par exemple, aurait de tout temps été constitué d'hommes blancs anglo-saxons—pour faire une place aux femmes, aux autochtones et aux représentants d'autres cultures.

Je pense que cela devrait être inclus. Je ne sais pas si cela est prévu dans les règlements. Je ne pense pas que cela fasse l'objet d'une disposition particulière de la loi. Quand on dit que l'employeur est tenu d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi, je trouve tout à fait normal qu'on demande qu'il inclue dans son plan les modifications internes qui s'imposent pour veiller à ce que les problèmes que Marileen a décrits ne surgissent pas une fois qu'une personne a été embauchée.

Mme McCormick: Permettez-moi d'ajouter encore quelque chose. Je vais vous donner un exemple qui vous permettra peut-être de mieux comprendre.

Un jour, j'essayais d'expliquer à une femme, cadre d'une société, le problème particulier qu'éprouvait une personne autochtone de son milieu de travail. Elle ne semblait pas comprendre et c'est alors que je lui ai posé la question suivante: «Vous êtes-vous déjà trouvée dans une salle de conseil où vous étiez la seule femme, entourée d'hommes qui dominaient leur milieu de travail? Savez-vous ce que l'on ressent alors?» Immédiatement, dès que j'ai cité cet exemple, elle a pu comprendre ce que cette personne autochtone éprouvait dans son milieu de travail et pourquoi il faut faire des aménagements et des rajustements dans les attitudes.

Le président: Madame Hayes.

Mme Hayes: Je voudrais revenir sur une chose que vous avez dite car cela me chiffonne. Tout d'abord une remarque, et ensuite une question. Vous avez dit que c'était l'attitude en milieu de travail qui pouvait constituer une difficulté. Si j'ai des réserves à l'égard du projet de loi, c'est essentiellement parce que dans le grand public, l'équité en matière d'emploi pourrait durcir l'attitude de certaines personnes en milieu de travail si elles estimaient que quelqu'un de non méritant a été embauché à leur place, ou promu à leur place.

Je pense que le principe du mérite est central dans le cas de ce projet de loi et qu'il faut en tenir compte comme il se doit. Je pense qu'il faut l'appliquer suivant la conception que le grand public canadien en a, à savoir que le plus méritant est le plus compétent, pas tout simplement compétent, pour un certain poste.

Je m'en tiendrai à cela et vous voudrez sans doute réagir tout à l'heure.

Quant à ma question, elle porte sur une remarque faite plus tôt. Je ne sais pas lequel d'entre vous l'a faite. C'est à propos du paragraphe 39(2), sur les marchés de l'État. Vous pensez que tous ceux qui font affaires avec le gouvernement devraient être soumis aux dispositions de la loi. Avez-vous pu évaluer si cela était réalisable et combien il en coûterait, du point de vue du gouvernement comme du point de vue des entreprises, surtout quand on sait que même de grandes entreprises ont du mal à respecter les dispositions de cette loi et à faire face aux engagements financiers qu'elles impliquent?

Mr. Helgason: There are two questions there. Perhaps I'll try to address the first one in relation to, as you suggest, the potential backlash.

It's becoming a very weary kind of circumstance. Certainly you may not have anything to worry about under this act, because employers are not obligated to consult significantly with respect to their employment equity plan, the reasons for it, the merit of a plan or the merit of an outcome.

Therefore, in terms of the employer requiring and government in fact indicating a sense of direction and leadership, if the act were strengthened that might be the case, of course leaving room for discretion. We're talking about employers who are receiving the public's support.

In fact we have some concerns about the applicability. I don't know why it requires an Order in Council, not yet completed, to include employers that are receiving and are involved in the public sector. I know Mr. Dolin will speak further on contracting, but the applicability of the bill is quite limited—too limited, in fact.

• 1050

Certainly backlash and public attitude are often reflected by government leadership. That is, if within a workplace it's allowable to determine that the culture of the workplace continues, which to a great extent in those public corporations and those public environments is determined by white, male, Anglo-Saxon conceptual realities, we'll have lots of backlash.

But what about the progressive thinking that hopefully this bill can engender into employers about the good business of having a workforce that is qualified, in which there are no barriers to the merit that individuals have? That's the direction I think many Canadians are seeking from our government in terms of leadership. This backlash or this reverse argument is mounted from a sector that is, I guess understandably, losing its sense of grip on the controlling forces of many things, including who gets jobs and who achieves some benefit from many circumstances.

The Chair: I'd like to yield the floor to Mr. Chrétien.

Mr. Helgason: On the business of contractors—

Mr. Dolin: Before responding to the question on subclause 39(2), first I'd like to add something to what Wayne just said. I think the legislation can legislate behaviour, not attitudes, and I think attitudes will follow behaviour. If you legislate people to behave in the right way, they will learn that their unintended negative behaviours are wrong, they're not allowed, they're not accepted in society, and their attitudes will follow, not the reverse.

On subclause 39(2) all that has to be done with contractors, and what has been done with federal contracting in many cases in the United States in the civil rights movement, is to tell people that if they want to do business with the Canadian government, they must obey clause 17 and file a plan with their tender for whatever contract they want, to show that they do adhere to this bill and that they do have an employment equity plan for their company. If they don't want to do that, then they

[Traduction]

M. Helgason: Vous me posez deux questions. Permettez-moi de vous parler tout d'abord de la réaction négative potentielle que vous avez évoquée.

Cela devient lassant à la fin. On n'a rien à craindre des dispositions de cette loi car les employeurs ne sont pas tenus de procéder à des consultations intensives à propos de leur plan d'équité en matière d'emploi et ils n'ont pas de justification ou d'évaluation à faire de ce plan.

Par conséquent, si l'on donnait plus de pogne à la loi, avec bien entendu une certaine latitude, l'employeur demanderait des lignes directrices, certaines initiatives, que le gouvernement fournirait. Nous parlons ici d'employeurs qui touchent des deniers publics.

En fait, nous nous posons des questions quant à la possibilité d'appliquer cette loi. Je me demande pourquoi il faut un décret, qui n'est pas encore prêt, pour viser des employeurs qui reçoivent des deniers publics et oeuvrent dans le secteur public. Je sais que M. Dolin parlera davantage des marchés de l'État mais la portée du projet de loi est plutôt limitée. . . En fait, trop limitée.

Il faut dire que l'attitude du public et ses réactions sont souvent le reflet du leadership du gouvernement. En effet, si on laisse la culture se perpétuer dans le milieu de travail, et, dans une large mesure, cette culture, dans les sociétés publiques et dans les milieux gouvernementaux, est dictée par les notions que véhiculent les hommes anglo-saxons blancs, il y aura des réactions négatives considérables.

Mais qu'on songe un instant à la mentalité progressiste que ce projet de loi pourrait susciter chez les employeurs qui se rendraient compte qu'il est rentable de pouvoir compter sur une main—d'oeuvre qualifiée, puisqu'on se serait débarrassé de toutes les entraves faisant obstacle aux candidats les plus méritants. Voilà ce que souhaitent les Canadiens: que leur gouvernement montre la voie en préconisant ce genre d'orientation. Ces réactions négatives, ces répercussions, proviennent d'un secteur qui, c'est compréhensible, est en train de perdre le contrôle de bien des choses, y compris qui obtient un emploi, qui bénéficie de diverses situations.

Le président: La parole est à M. Chrétien.

M. Helgason: Pour ce qui est des marchés de l'État. . .

M. Dolin: Avant de répondre à votre question à propos du paragraphe 39(2), je voudrais ajouter quelque chose à ce qu'a dit Wayne. Une mesure législative peut influer sur le comportement et non pas sur les attitudes. À mon avis, les attitudes se conformeront au comportement. Si vous forcez les gens à agir d'une certaine façon par voie législative, ils se rendront compte que leurs comportements négatifs inconscients ne valent plus, que de tels comportements ne sont pas autorisés par la société, et les attitudes vont changer à l'avenant, et non pas l'inverse.

À propos du paragraphe 39(2), il suffit de dire à ceux qui veulent conclure des marchés avec l'État ce que les Américains ont dit chez eux, pour la promotion des droits civiles, à savoir que ceux qui veulent faire affaire avec le gouvernement canadien doivent se conformer à l'article 17 et présenter un plan en même temps que leur offre pour un contrat donné, afin de prouver qu'ils respectent les dispositions de ce projet de loi, qu'ils ont effectivement un plan d'équité en matière d'emploi. À

don't have to do business with the Canadian government. It's as simple as that.

Mr. Helgason: Yes, why wouldn't that be there?

The Chair: Before I yield the floor to Mr. Chrétien, on that issue, clause 39, the witnesses are advised that the intent of the bill is to ensure that we do not encroach on a provincial jurisdiction. Private contractors in a province likely will be under provincial jurisdiction; therefore the federal government would have no ministerial responsibility. But the federal contractors program is within the federal ministers' jurisdiction and hence would be covered under the bill.

I yield the floor to Mr. Chrétien.

Mr. Dolin: If I could just correct that statement, Dr. Pagtakhan, we're not talking about people doing business with the provincial government; we are saying that anybody who tenders for a federal contract should obey this bill, period.

The Chair: It's within the jurisdiction—

Mr. Dolin: There's no jurisdictional problem.

The Chair: Mr. Dolin, to the extent that any employers fall under the federal contractors program, they will be covered under the bill.

Mr. Chrétien has the floor.

M. Chrétien: Vous avez en partie répondu à mes interrogations concernant le fameux paragraphe 39(2). J'ai plutôt un commentaire à faire et j'aimerais avoir votre avis là-dessus. Le gouvernement fédéral est sans aucun doute l'employeur le plus puissant au pays.

• 1055

C'est sans aucun doute celui qui octroie, bon an mal an, le plus grand nombre de contrats à des sous-traitants. À première vue, lorsque vous avez déclaré dans votre exposé de base, au début de notre rencontre, que les sous-traitants du gouvernement fédéral n'étaient pas couverts par la loi, je me suis immédiatement posé une question. Il y a aura un gros trou. Si on élimine ces employés éventuels, il est facile de faire une loi et de la faire respecter. À cet égard, et compte tenu du fait que le gouvernement canadien est le plus gros consommateur et le plus gros employeur au pays, il y aura évidemment un grand vide juridique.

Cependant, M. le président a apporté un petit éclaircissement tout à l'heure concernant la juridiction provinciale. J'aimerais quand même vous entendre discourir là—dessus.

The Chair: Mr. Helgason or Mr. Dolin?

Mr. Dolin: If I could just repeat what I said, it is my understanding that we are asking employers under federal jurisdiction and the federal government itself to adhere to the terms and conditions of this act and to meet certain requirements in order to ensure employment equity. What I am suggesting subclause 39(2) does is it adds another group of people but doesn't say they have to meet the same criteria. They have to meet vaguer, more generalized criteria.

[Translation]

défaut de cela, ils devront renoncer à faire affaire avec le gouvernement canadien. C'est aussi simple que cela.

M. Helgason: Effectivement, pourquoi n'exigerait-on pas cela?

Le président: Avant de donner la parole à M. Chrétien, et à propos de l'article 39, je tiens à signaler que l'intention du projet de loi est de garantir que nous ne nous arrogeons pas une compétence provinciale. On peut s'attendre à ce que les entrepreneurs privés relèvent de la compétence provinciale où ils sont installés et par conséquent le gouvernement fédéral ne pourrait pas leur imposer quoi que ce soit, mais pour ce qui est du programme de contrats fédéraux, ils relèvent du ministre et par conséquent, ils peuvent être visés par les dispositions de ce projet de loi.

Je donne la parole maintenant à M. Chrétien.

M. Dolin: Permettez-moi ici de rétablir les faits. Monsieur Pagtakhan, nous ne parlons pas ici de gens qui feraient affaire avec le gouvernement provincial. Nous parlons de tous ceux qui soumissionnent pour obtenir un contrat fédéral et ce sont eux qui devraient être soumis aux dispositions de ce projet de loi.

Le président: Cela relève de la compétence. . .

M. Dolin: Il n'y a pas de problème de compétence.

Le président: Monsieur Dolin, dans la mesure où un employeur est soumis au Programme de contrats fédéraux, il sera visé par les dispositions de la loi.

M. Chrétien a la parole.

Mr. Chrétien: You've answered part of my questions on the famous sub-clause 39(2). I would like to make a comment and I would like you to react to it. The federal government is undoubtedly the most powerful employer in the country.

Undoubtedly, this is the one who, good year or bad, awards the largest number of contracts to contractors. At first glance, when you stated in your presentation, at the beginning of this meeting, that federal government contractors were not covered by the law, I immediately asked myself a question. There will be a big void. If we eliminate these potential employees, it is easy to make and enforce a law. Given that the Canadian Government is the largest consumer and employer in the country, there will, obviously, be a large legal void.

However, the Chair provided some clarification earlier as far as provincial jurisdiction was concerned. I would like to hear what you have to say about this.

Le président: Monsieur Helgason ou monsieur Dolin?

M. Dolin: Si vous me le permettez, j'aimerais simplement répéter ce que j'ai dit. Si je comprends bien, nous demandons aux employeurs qui relèvent de la compétence fédérale et au gouvernement fédéral lui-même de respecter les termes de cette loi et de répondre à certaines exigences quant à l'équité en matière d'emploi. D'après moi, le sous-alinéa 39(2) ajoute un autre groupe de personnes sans préciser que ces gens-là doivent répondre aux mêmes critères. Ils doivent répondre à des exigences qui sont plus ambiguës, plus générales.

My suggestion was, and I think our suggestion is, that the criteria should be the same; they should have to meet the same qualifications under clause 17, not, as it says here in subclause 39(2), "ensure that the core requirements of that program are compatible". It should be the same, not "compatible", not "core requirements", not something similar, but exactly the same as the federal government, the same thing.

All we are saying is if somebody is tendering for a federal contract, within the federal government you have other qualifications in federal contracts. For example, for contractors, they must pay union wages. There are a few other attachments.

All we're saying is that you ask that they sign a statement that they have an employment equity plan and they have met the conditions of this act, particularly clause 17, if they want to do business with the federal government. We're not talking about jurisdiction here; we're talking about federal government tenders for a job, for services, for building, either tangibles or intangibles. If you want that contract, whether it's for a computer program or to build a building, you must comply with this act if you want to stay on that contract.

The Chair: We have just about exceeded our time, and I'll issue the floor for about a minute to Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: I just wanted to clarify the discussion that took place with the chair, because whether we end up agreeing with the witnesses and doing what they're suggesting or not, I think it's important we understand them, and I want to be sure I understand.

I think what you said was that companies that are employed on contract to do work for the federal government, who would normally fall under this act, should be required to comply.

Now the chair responded that many of these companies don't fall under federal jurisdiction. I don't think that's the point you're making. I think your point was that the federal government can choose who it wishes to do business with, and it should choose to do business with people who choose to comply with the act. It's like that sign at the entrance to the airport security: You do not have to submit to a search if you do not choose to board this aircraft.

Mr. Dolin: That's right, exactly.

Mrs. Catterall: Am I understanding your point correctly? I think one of the concerns may be that this would then place some employers under both provincial employment equity legislation and federal employment equity legislation and that there could potentially be conflict or duplicate effort there.

Mr. Dolin: Is that a problem? I'm wondering how it would be duplicate effort. For example, in Ontario, it would be my understanding they would have to comply with the Ontario Employment Equity Act and have a plan. If they were also

[Traduction]

J'avais, par contre, suggéré—et je crois que c'est ce que nous suggérons—que les critères devraient être pareils; ils doivent être tenus de répondre aux mêmes exigences que celles précisées sous l'article 17, et non pas comme on le lit ici, dans le sous—alinéa 39(2), «veiller à ce que les exigences fondamentales de ce programme soient compatibles». Les exigences devraient être pareilles, on ne devrait pas parler d'exigences «compatibles» ou «fondamentales». Elles devraient être plutôt pareilles à celles du gouvernement fédéral, la même chose.

Tout ce qu'on vous dit, c'est que si quelqu'un veut faire une soumission afin d'obtenir un contrat du gouvernement fédéral, il faut tenir compte des exigences. Par exemple, les entrepreneurs doivent payer les salaires négociés par les syndicats. Il y a également quelques autres exigences.

Nous vous demandons simplement d'exiger que ces entrepreneurs signent une déclaration attestant qu'ils ont un plan d'équité en matière d'emploi et qu'ils répondent aux exigences de cette loi, surtout en ce qui concerne l'article 17, s'ils veulent faire affaire avec le gouvernement fédéral. Il ne s'agit pas d'une question de compétence. Nous parlons plutôt des soumissions faites au gouvernement fédéral dans le but d'obtenir un emploi, des services, un contrat de construction, qu'il s'agisse d'un bien tangible ou intangible. Si vous voulez obtenir un contrat, que ce soit pour un programme d'ordinateur ou pour la construction d'un édifice, vous devez vous conformer à cette loi. Sinon, vous serez rayé de la liste.

Le président: Nous avons presque dépassé le temps qui nous était alloué, et alors je vais donner la parole à M^{me} Catterall pour environ une minute.

Mme Catterall: J'aimerais simplement obtenir un éclaircissement quant à l'échange avec le président parce que, qu'on soit d'accord avec les témoins ou non, qu'on adopte leurs suggestions ou non, je crois qu'il est important de les comprendre, et je veux m'assurer que je les comprends comme il faut.

Vous avez dit que les entreprises à qui le gouvernement fédéral adjuge un contrat, c'est-à-dire les entreprises qui normalement relèvent de cette loi, doivent être tenues de s'y conformer.

Le président a fait savoir qu'un bon nombre de ces entreprises ne relèvent pas de la compétence fédérale. Là n'est pas la question, selon vous. Vous avez dit, si je comprends bien, que le gouvernement fédéral peut choisir l'entreprise avec laquelle il désire faire affaire et qu'il devrait choisir de faire affaire avec les entreprises qui choisissent elles de se conformer à cette loi. C'est comme le panneau qu'on voit là où on effectue la sécurité à l'aéroport: vous n'êtes pas tenu de faire l'objet d'une fouille si vous n'avez pas l'intention de monter à bord de cet avion.

M. Dolin: C'est exact.

Mme Catterall: Est-ce que je vous comprends correctement? Je crois que l'une des préoccupations pourrait résulter du fait que certains employeurs auraient à se conformer aux lois fédérales et provinciales d'équité en matière d'emploi et qu'il pourrait y avoir un conflit ou un chevauchement.

M. Dolin: Est-ce que cela constitue un problème? Je me demande comment cela pourrait être un chevauchement. Par exemple, en Ontario, j'ai l'impression que les employeurs auraient à se conformer à la loi ontarienne sur l'équité en

bidding on federal contracts and provincial contracts, it would be adequate for both government departments to file that plan with the tender. So I don't know why it would be a problem. They've already done it. If they do it to comply with Ontario, it makes it a lot easier for Ontario businesses to get federal contracts.

[Translation]

matière d'emploi et qui exige également un plan. Si ces derniers présentent des soumissions pour obtenir des contrats du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, les deux ministères gouvernementaux devraient joindre ce plan à la soumission. Je ne vois pas de problème. C'est ce qu'ils ont déjà fait. Si les entreprises se conforment à la loi ontarienne, c'est par la suite plus facile pour ces mêmes entreprises ontariennes d'obtenir des contrats du gouvernement fédéral.

1100

Mrs. Catterall: Theoretically, if there are conflicts, we do what we've tried to do with issues like environmental assessment and work out ways in which our two processes can work better together.

Thank you very much.

The Chair: Thank you so much, members of the Social Planning proceedings. On behalf of the committee, thank you.

Mr. Dolin: Thank you. On behalf of the Social Planning Council of Winnipeg, I'd just like to thank the committee members for listening to us. We appreciate the questions. We wish you well in your deliberations. Thank you very much.

The Chair: Thank you.

Now, members, the agenda I have has two points relating to our proceedings in terms of the drafting of the report and whether we will have a round table or not. The reason for the round table idea came to my mind, as your chair. Although you have given the chair your confidence to make an extensive consultation and to invite many witnesses, I have always wanted to use that judiciously and consult with the group.

After hearing some of the witnesses from the two sides, I thought we could have a round table whereby the witnesses could sort of interact with each other in the same setting. They would say that he says this or she says that. They would ask how one reacted to that. Then we will have the interaction of all the witnesses, not just the witnesses and the members of the committee.

So on that point, if we can agree, can I have your acceptance that we will have a round table on say the first week of March?

Ms June Dewetering (Committee Researcher): What about next Friday, March 3?

The Chair: Perhaps it would be next Friday, March 3, assuming we can have the witnesses we would like to invite. Can I get the agreement of the committee on that?

Mr. Telegdi: It would be like the great debate.

The Chair: The great debate?

Mrs. Catterall: Is that intended as an all-day meeting?

The Chair: A two-to three-hour session.

Mrs. Catterall: Morning or afternoon?

The Clerk of the Committee: I think we scheduled it for 9 a.m. to 11 a.m.

Mme Catterall: En théorie, s'il y a des conflits, nous tâchons de procéder comme dans le cas des évaluations environnementales et nous recherchons des moyens de faciliter la collaboration entre nos deux processus.

Merci beaucoup.

Le président: Je remercie vivement les membres du Conseil de Council of Winnipeg, for your valuable contribution to our planification sociale de Winnipeg de leur précieuse contribution à nos travaux. Au nom du comité, merci.

> M. Dolin: Merci. Au nom du Conseil de planification sociale de Winnipeg, je tiens à remercier les membres du comité pour leur attention. C'est avec plaisir que nous avons répondu à vos questions. Nous vous souhaitons bonne chance dans vos travaux. Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Et maintenant, chers collègues, nous avons à l'ordre du jour deux questions qui sont liées à nos travaux et qui ont trait à la rédaction du rapport et à la tenue de la table ronde. C'est moi qui ai eu l'idée de la table ronde. Même si vous avez donné à votre président carte blanche pour procéder à des consultations exhaustives et inviter plusieurs témoins, je tiens comme toujours à user de cette confiance judicieusement et à vous consulter.

Après avoir entendu des témoins des deux côtés, je crois qu'il serait bon de tenir une table ronde où les témoins pourraient échanger des idées. Chacun pourrait dire ce qu'il a à dire. Et chacun pourrait réagir. Ce serait donc un échange entre tous les témoins, et non seulement entre les témoins et les membres du comité.

Donc, sur ce sujet, si nous pouvons nous entendre, ai-je votre accord pour tenir une table ronde, disons, la première semaine de

Mme June Dewetering (attachée de recherche du comité): Que diriez-vous de vendredi prochain, le 3 mars?

Le président: Elle pourrait avoir lieu vendredi prochain, le 3 mars, si nous pouvons réunir tous les témoins que nous aimerions inviter. Ai-je l'accord du comité pour cela?

M. Telegdi: Ce serait comme le grand débat.

Le président: Le grand débat?

Mme Catterall: Cette rencontre durerait toute la journée?

Le président: Ce serait une séance de deux ou trois heures.

Mme Catterall: Le matin ou l'après-midi?

Le greffier du comité: Je crois que nous avons prévu de 9 heures à 11 heures.

The Chair: We're looking at 9 a.m. to 11 a.m. or 9 a.m. to noon.

Mrs. Hayes: Who would be the participants? Do you have an idea of who it is?

The Chair: I have a list of recommendations to give to the committee now if we can agree on the process.

Mr. Chrétien, are you in agreement?

M. Chrétien: Malheureusement, monsieur le président, je suis ici ce matin seulement pour remplacer mes deux collègues qui étaient dans l'impossibilité de se présenter. Je vais vous laisser prendre la décision et je transmettrai tout simplement l'information à mes deux amis.

The Chair: I understand.

Mrs. Hayes: The idea of us participating with an active debate going on with witnesses I think is an excellent idea. Before we go into that sort of format, though, I would appreciate maybe some definition of the rules of the debate. How would we participate in that debate? How would they they participate in terms of time and the accessibility of comments? Do you have any specifics on that?

The Chair: This is subject to our input and output here. Basically, it will be an interaction among the witnesses and we will be listening. I will modulate and facilitate the discussion. We will be hearing the ideas of their debate.

I will from time to time allow the three parties to sort of come in, but I don't think it will be a real forum for debate because we are here to hear. We will have the time for debate among the members of the committee. We'll say we recall that he said that and she said that. That debate must take place among ourselves. I don't think we should really debate the witnesses. We can probe the question but not open up the debate because we shall not have made our decision as a committee until after we as members of the committee have said that among ourselves. That's my idea.

• 1105

Hopefully we will be able to identify three or four major issues, such as enforcement or the merit principle, the types of things that have been raised during the proceedings so far. That's my idea, but I will welcome any other suggestions.

Mrs. Catterall: I think Mrs. Hayes has raised an important point, that if we decide we want to do this next Friday we should spend a bit of time figuring out how we want it to work. I like the idea of an interaction because then people have to start seeing other people's points of view and how they interface. I think that would be very helpful to us.

What I might suggest is that be the bulk of the round table but that there be a portion at the end where members of the committee might in fact participate in some of that back and forth. We might decide we don't want to waste the time of this group of people we've brought together in doing that, but I think there should be at least a small portion where we could do that and clarify issues.

Mr. Maloney: I also think we should have some consensus on the areas of the bill we want to discuss, such as merit, which you've indicated. Let's nail that down, whether it's 15 points, 10 points, or whatever. I think there should be a consensus among all of us.

[Traduction]

Le président: Nous prévoyons de 9 heures à 11 heures, ou de 9 heures à midi.

Mme Hayes: Qui seraient les participants? Avez-vous une idée de qui ce serait?

Le président: Si nous pouvons nous entendre sur le processus, j'ai des recommandations à faire au comité.

Monsieur Chrétien, êtes-vous d'accord?

Mr. Chrétien: Unfortunately, Mr. Chairman, I am here this morning only to replace my two colleagues who are unable to come. I will let you make the decision and I will simply pass on the information to my two friends.

Le président: Je comprends.

Mme Hayes: Je crois que l'idée de participer à un débat actif avec les témoins est excellente. Mais avant de m'engager dans ce genre de formule, j'aimerais qu'on définisse quelque peu les règles du débat. Comment allons—nous participer à ce débat? Comment vont—ils participer pour ce qui est du partage du temps et du droit de parole? Avez—vous des détails à ce sujet?

Le président: Tout dépend de ce que vous voulez. En substance, il s'agira d'un échange entre les témoins et nous écouterons. Je servirai de modérateur. Nous allons écouter le débat.

De temps à autre, je permettrai aux trois partis d'intervenir, mais je ne crois pas que ce sera un vrai débat parce que nous serons là à écouter. Les membres du comité auront plus tard le temps de débattre. Nous pourrons partir du fait qu'un tel a dit ceci et qu'une telle a dit cela. Ce débat doit avoir lieu entre nous. À mon avis, nous ne devons pas engager de débat avec les témoins. Nous pouvons poser des questions mais non ouvrir le débat parce que le comité n'aura pas encore pris position. C'est ce que je pense.

J'espère que nous pourrons dégager deux ou trois grandes questions, comme l'application de la loi ou le principe du mérite, soit le genre d'idées qui ont été soulevées au cours de nos travaux jusqu'à présent. C'est ce que je pense, mais je suis ouvert à toutes suggestions.

Mme Catterall: Je crois que Mme Hayes vient de soulever une question importante, à savoir que nous devrions définir un peu mieux le cadre si nous voulons que cette table ronde ait lieu vendredi prochain. J'aime cette idée d'un échange parce que les gens ont ainsi l'occasion d'entendre le point de vue des autres. Je crois que cela nous sera très utile.

Je pense que ça pourrait aller pour l'ensemble de la table ronde, mais que les membres du comité devraient avoir la possibilité de participer à cet échange vers la fin. On peut aussi décider que nous ne voulons pas faire perdre de temps aux gens que nous aurons réunis, mais je crois que nous devrions avoir à tout le moins une petite partie du temps pour que nous puissions intervenir et clarifier des questions.

M. Maloney: Je crois aussi que nous devrions nous entendre sur les aspects du projet de loi dont nous voulons discuter, comme le mérite, comme vous avez dit. Précisons cela, qu'il s'agisse de 15 points, 10 points, ou de quoi que ce soit d'autre. Je pense que nous devrions nous entendre là—dessus.

The Chair: We can maximize the use of time for the key issues.

Mr. Maloney: Do you have a suggested list of participants?

The Chair: We will come to that in a moment.

Mr. Telegdi: It's barely a week away, and I'm hoping we'll be able to get the participants. I could think of some great participants, but I wouldn't know if they would be available with that kind of—

The Chair: What I'm thinking, really, is to utilize the participants we have had but with whom we have not had the opportunity to interact. Basically, that's the thrust. Because of the time needed on the part of witnesses to prepare for such a round table, the time left now may be too short. It is an afterthought. After hearing some of the witnesses, I felt I missed the interaction among them. It was always coming from their own perspective. I would like them to hear that. Then at the end, as Marlene has suggested, we pose a question to them.

Mrs. Hayes: Following on from what Mrs. Catterall was saying, I think if we were to allow say a two-hour period, it would be of interest to me to have perhaps an hour of debate and then an hour of interaction with rules of timing, etc. Then we can bring to the floor some of what we've heard from other witnessess, such as the different definitions of merit and that kind of thing, because they may not have heard all of the shades of interpretation we've heard.

Just off the top of my head, some of the key issues within this bill would be the merit principle and how people interpret that, self-identification and the problems inherent in that, enforcement, and, from what I was saying this morning, maybe even the individual choice or even the integrity of where government and business cross in their—

The Chair: Roles.

Mrs. Hayes: —roles, yes, within the workplace. Those would certainly be items I would think would be appropriate for such a discussion.

The Chair: I agree. Those are the types of ideas I had as well. I see, then, that we have a consensus to hold the round table. We will derive a consensus on the major areas that you have identified now and on a list of witnesses.

Mrs. Catterall: Can I ask that you not necessarily confine yourself to witnesses that have been before the committee? If you or our researchers think of somebody who could make a good contribution to the debate. . .

The Chair: I think we should have that option available to us so that we are not hamstrung by requiring another meeting.

• 1110

Mr. Maloney: As long as the round table is not biased in a certain way.

The Chair: No, otherwise you would defeat the purpose.

[Translation]

Le président: Nous pouvons optimiser l'emploi du temps pour les questions fondamentales.

M. Maloney: Avez-vous une liste de participants à nous proposer?

Le président: Nous y viendrons dans un instant.

M. Telegdi: Il reste à peine une semaine, et j'espère que nous pourrons rejoindre les participants. Il y a des participants formidables auxquels je pense, mais j'ignore s'ils seraient disponibles pour ce genre de. . .

Le président: Ce que je propose, c'est de faire appel aux participants que nous avons entendus mais avec qui nous n'avons pas eu l'occasion d'échanger. C'est l'idée essentielle. Étant donné que les témoins auraient besoin de temps pour se préparer en vue de la table ronde, nous n'aurons peut-être pas assez de temps. Je viens d'y penser. Après avoir entendu certains témoins, je me suis dit qu'il aurait été bon de les voir échanger entre eux. Chacun ne faisait entendre que sa voix. J'aurais aimé qu'ils entendent les voix des autres. Et puis à la fin, comme Marlene l'a proposé, nous pourrions leur poser des questions.

Mme Hayes: Pour reprendre l'idée de M^{me} Catterall, je pense que si nous leur donnons deux heures, disons, j'aimerais qu'on ait peut-être une heure de débat et ensuite une heure d'échange avec des règles pour le temps de parole, etc. Nous pourrions alors raviver des idées que nous avons entendues d'autres témoins par exemple, les diverses définitions du mérite et ce genre de choses, parce qu'ils n'ont peut-être pas entendu toutes les nuances que nous avons entendues.

Je suggère quelques idées à tout hasard: il y a des questions essentielles dans ce projet de loi comme le principe du mérite, l'interprétation qu'on en donne, l'auto-identification et les problèmes que cela pose, l'application, et comme je l'ai dit ce matin, peut-être même la question du choix individuel ou même de l'intégrité de l'échange entre le gouvernement et l'entreprise...

Le président: Dans le rôle.

Mme Hayes: . . .dans le rôle, oui, au lieu de travail. Je crois qu'il serait tout à fait approprié de discuter de ces choses.

Le président: Je suis d'accord. C'est le genre d'idées auxquelles je songeais aussi. Je constate donc que nous nous entendons pour tenir la table ronde. Nous allons dégager un consensus sur les questions fondamentales que vous venez d'évoquer et sur la liste des témoins.

Mme Catterall: Puis—je vous demander de ne pas vous limiter nécessairement aux témoins que le comité a entendus? Si vous—mêmes ou nos recherchistes pensent à quelqu'un d'autre, qui pourrait contribuer au débat. . .

Le président: Je crois que c'est une option que nous devons garder pour ne pas être obligés de tenir une autre réunion.

M. Maloney: À la condition que la table ronde ne soit pas guidée par un parti pris.

Le président: Non, autrement ça ne sert à rien.

Mr. Maloney: The advantage of it is that you have many different views and often opposing views.

The Chair: That's right. Otherwise it defeats the purpose of a round table of views. The idea is to distil from among their wisdom table ronde. Il s'agit de s'inspirer de cette sagesse pour se donner une an employment equity act that will endure for the rest of the century. That's my part bias.

Mr. Telegdi: Wouldn't the sharpest exchange be with those for and those against, a debate? I'm thinking of the professor we heard, Smith; he would be very good. The only problem is that the only person I can see from the witnesses we had who could really counter that would probably be Stephen Lewis.

The Chair: Have the professor come in. . .?

Mr. Telegdi: Yes.

Mrs. Catterall: I frankly don't want to see a debate. The idea of a round table is that people have to exchange views and try to come to some accommodation among themselves as to how the issues could be handled. I think that would be most helpful to us. I'm not interested in who can win and lose.

The Chair: We will have put it to a board. The debate will happen thereafter, among ourselves as members of the committee, and I can anticipate it will be a vigorous debate.

Mrs. Hayes: I don't know if we'll come to consensus, but I think we could have a lively debate.

The Chair: A lively debate is a prelude to consensus. It's a new philosophy.

I see that we have agreement to proceed. Now, the issues that we will identify—you have mentioned some. Are there any others?

Mr. Telegdi: Yes, I want to deal with the whole issue of fairness. This is what I'm having a great deal of problem with. A lot of the literature we get keeps telling us that the goal of the bill is to at least reflect the statistics out there. It causes me problems because on the one hand about 70% of the people who the act covers fall under the bill, and there's another 30% who are excluded.

The Chair: So you would like to address the issue of fairness.

Mr. Telegdi: Fairness in terms of having numbers you can deal with. It's one thing to say that we must at least reflect what's out there, but if we underestimate the involvement of the target groups in the workforce, then it has to come at the expense of the 30% or 35%.

The Chair: I may ask you to speak on that to the panel. You can reserve your dissection of that issue. I think it's a good issue to include.

Mr. Maloney: I have some concerns about the process as it's unfolding insofar as preparation time is concerned.

The Chair: Okay, we'll go to the drafting now.

We have consensus on this, more or less. I will take into account about the... I still feel that we should give them an interaction far more among themselves as so-called expert witnesses. Perhaps we can look at the three-hour forum and

[Traduction]

M. Maloney: L'avantage, c'est qu'on peut entendre plusieurs points de vue différents, et souvent des points de vue contraires.

Le président: C'est exact. Autrement, il ne sert à rien d'avoir une Loi d'équité en matière d'emploi qui durera le reste du siècle. C'est mon parti pris à moi.

M. Telegdi: Ne pourrait-on pas avoir un échange des plus animés entre ceux qui sont pour et ceux qui sont contre, un vrai débat? Je pense au professeur que nous avons entendu, Smith; il serait excellent. Le seul problème, c'est que de tous les témoins que nous avons entendus, le seul véritable adversaire qu'on pourrait lui opposer serait probablement Stephen Lewis.

Le président: On inviterait le professeur. . .?

M. Telegdi: Oui.

Mme Catterall: Pour ma part, franchement, je ne veux pas de débat. Une table ronde est un lieu où les gens échangent des vues et tâchent de s'entendre sur les solutions aux problèmes. Je crois que cela nous serait très utile. Je ne veux pas savoir qui gagne et qui perd.

Le président: Nous allons réunir des idées. Le débat aura lieu par après, entre nous, au comité, et je m'attends à ce qu'il y ait un débat vigoureux.

Mme Hayes: J'ignore si nous allons nous entendre, mais je pense que ce sera un débat animé.

Le président: Un débat animé est un prélude à un consensus. C'est une philosophie nouvelle.

Je constate que nous nous entendrons pour aller de l'avant. Maintenant, a sujet des questions que nous allons débattre—vous en avez mentionné quelques-unes. Y en a-t-il d'autres?

M. Telegdi: Oui, j'aimerais qu'on discute de toute la question de l'égalité. C'est cela qui me pose le plus de problèmes. Dans un bon nombre de textes, on nous dit que le but du projet de loi consiste à refléter les statistiques démographiques. Cela me dérange parce que la loi protège environ 70 p. 100 des gens, et les 30 p. 100 qui restent se retrouvent exclus.

Le président: Vous voudriez donc parler d'égalité.

M. Telegdi: D'égalité à partir des chiffres. C'est une chose de dire que nous devons à tout le moins refléter la réalité démographique, mais si nous sous-estimons la participation des groupes visés sur le marché du travail, ceux qui en souffrent sont les 30 ou 35 p. 100 qui

Le président: Il se peut que je vous demande d'en parler à la table ronde. Vous pouvez réserver vos commentaires sur cette question. Je pense que c'est un bon sujet de discussion.

M. Maloney: J'ai quelques réserves au sujet du processus pour ce qui concerne le temps de préparation.

Le président: D'accord, nous allons maintenant passer à la rédaction du rapport.

Nous nous entendons là-dessus, plus ou moins. Je devrai prendre en compte le fait que... Je persiste à croire qu'il faut permettre à ces témoins experts d'échanger entre eux. Nous pourrions avoir une conférence de trois heures et en réserver le

have one-third of that, an hour, for interaction with the members and two hours among themselves. We could use that as a guideline. I would go for a three-hour session, because with the interest now I think two hours could be too short for the many issues we will address.

Ms Dewetering: I think there was some concern about Question Period. Question Period is at 11 a.m. on Friday.

The Chair: Is Friday the only day we can utilize? Can we still utilize another day even if it means the drafting time? Why 9 a.m. to 11 a.m.? Can we make it 9 a.m. to 10 a.m.? How about a Thursday?

The Clerk: We already have meetings booked for Thursday next week.

The Chair: How many go to Question Period on Friday?

Mr. Telegdi: How about when we come back from the break?

• 1115

The Clerk: If I could make a suggestion, it might be possible to compromise and begin at 8:30 in the morning. That would give you an extra half-hour.

The Chair: Would it be difficult for the witnesses, do you think?

The Clerk: I suspect that most of the witnesses who are in Ottawa would have no difficulty. Most of the witnesses who are not in Ottawa will have to come in the night before in any event.

The Chair: Okay. So we can get in at 8:30 and play it by ear. We can proceed to three hours and then elect for us not to go to QP. Usually nothing exciting happens at QP on Friday.

Mrs. Hayes: Was there a specific problem with 8 o'clock?

The Chair: I think it was that the witnesses might not be able to make it. Shall we make it at 8 o'clock?

Mr. Telegdi: That would be good.

The Chair: Okay, 8 o'clock. Okay, Sharon, good. You solved the problem.

Mrs. Hayes: I may not be here.

Some hon. members: Oh, oh.

The Chair: We still have about five minutes of the witnesses—or are we going to the drafting?

Mr. Maloney: I have some concern about what's happening with the teleconferencing. One of the witnesses yesterday had three hours' notice, one of the witnesses said he didn't even read the act, and this morning these people said they had just heard of this act and will submit written briefs.

[Translation]

tiers, une heure, pour un échange avec les députés. Cela pourrait servir de point de départ. Je serais favorable à une séance de trois heures, parce qu'avec l'intérêt qui s'exprime maintenant, je crois que deux heures seraient trop peu pour les nombreuses questions dont nous voulons discuter.

Mme Dewetering: Je crois que quelqu'un s'inquiétait de la période des questions. La période des questions commence à 11 heures le vendredi.

Le président: Le vendredi est-il le seul jour disponible? Pouvons-nous prendre une autre journée même si cela diminue le temps réservé à la rédaction? Pourquoi de 9 heures à 11 heures? Pourquoi pas de 9 heures à 10 heures? Que pensez-vous du jeudi?

Le greffier: Nous avons déjà des séances prévues pour jeudi prochain.

Le président: Combien vont à la période des questions du vendredi?

M. Telegdi: Pourquoi pas après la semaine de relâche?

Le greffier: Pourrais—je proposer, comme solution de compromis, que l'on commence nos travaux à 8h30. Cela vous donnerait une demi-heure de plus.

Le président: Est-ce que cela rendra la tâche plus difficile pour nos témoins?

Le greffier: Je crois que la plupart des témoins qui se trouvent déjà à Ottawa n'auront aucun problème. Quant à ceux qui viennent de l'extérieur, ils devraient arriver à Ottawa la veille de la réunion de toute façon.

Le président: C'est bien. Nous pouvons donc commencer la réunion à 8h30 et voir comment les choses iront. Nous pouvons travailler pendant trois heures puis décider de ne pas aller à la période des questions. En fait, il se produit rarement quelque chose d'intéressant à la période des questions le vendredi.

Mme Hayes: Est-ce qu'une réunion à 8 heures poserait des problèmes?

Le président: Je crois que certains des témoins n'auraient pas le temps de se rendre à la réunion. Doit—on quand même convoquer la réunion pour 8 heures?

Mme Telegdi: Ce serait une bonne idée.

Le président: D'accord. Huit heures. Parfait, Sharon, vous avez réglé le problème.

Mme Hayes: Je ne serai peut-être pas ici.

Des voix: Oh! Oh!

Le président: Il nous reste encore à peu près 5 minutes—ou allons—nous passer à la rédaction?

M. Maloney: J'ai certaines préoccupations en ce qui a trait aux vidéoconférences. Un des témoins nous a dit hier qu'il avait eu un préavis de trois heures, un autre nous a dit qu'il n'avait même pas lu la loi, et ce matin nos témoins nous ont dit qu'ils ne savaient même pas que la loi existait et qu'ils devaient nous faire parvenir des mémoires plus tard.

Are we going too quickly here? Is it being fair to us? Is it being fair to them? As to preparation time, we're obviously not getting briefs we can review, and sometimes when we get one presented to us on the day of the meeting, it's twenty pages long.

The Chair: That's a good point.

Mr. Telegdi: I very strongly share that opinion, and I just wonder if we can move everything back to give time to the witnesses for preparation. I like having material to read. It's almost like, in some ways, we're going through the motions.

The Chair: Okay. That's a good point.

Mr. Maloney: The problem may have rectified itself. Do we have witnesses lined up for next week who are fully briefed?

The Chair: Wayne has been sending the bill by courier.

Mr. Maloney's concerned about next week's witnesses. Have they had their instruction as to having a copy of the bill in due time, with a brief prepared to be submitted to us in advance?

The Clerk: All of the witnesses for the teleconferencing for next week have been contacted. They have all been requested to submit their briefs in advance whenever possible. Anyone who requested a copy of the bill has had it sent to them. I think basically the difficulty is—

The Chair: It's only when they request a copy of the bill that we send one to them?

The Clerk: In some cases they already have it, because they've been working on this for more than a month.

The Chair: Okay, so one, we ensure they have a copy of the bill whether they request it or not; two, we say we will require a written submission of the brief and delete the phrase "whenever possible". It's understood there will be no penalty, but when we say "whenever possible", it may mean we are giving that leeway. It would be very desirable if we had the brief in advance.

Is there anything else?

Mr. Telegdi: It would be a good idea if we could send them a couple of articles. That might be useful, too.

As well, could we get Stats Canada back here as a witness?

The Chair: To discuss some of the things? Okay.

Mr. Telegdi: We had a copy of a 1984 study from Stats Canada that broke down people living in Canada into sixty categories. I'd like to have the 1991 report, which breaks it down, to see what's happening to those groups in terms of income tabulation.

[Traduction]

Est—ce qu'on ne va pas un peu trop rapidement? Est—ce qu'on ne rend pas un mauvais service aux témoins et en fait aux députés qui participent à ces travaux? Pour ce qui est du temps de préparation, il est évident que nous ne recevons pas les mémoires assez tôt pour pouvoir les étudier, et parfois, lorsque nous les recevons le jour du témoignage, nous avons des mémoires volumineux d'une vingtaine de pages.

Le président: C'est vrai, c'est un problème.

M. Telegdi: Je suis parfaitement d'accord avec mon collègue. Je me demande s'il ne serait pas possible de reporter nos audiences pour donner aux témoins le temps de se préparer. J'aime bien avoir des textes à lire. Sans texte, sans préparation, c'est un peu comme si on faisait les choses machinalement.

Le président: Très bien. C'est un bon argument.

M. Maloney: Le problème peut se régler de lui-même. Les témoins qui sont prévus pour la semaine prochaine sont-ils au courant de la question?

Le président: Wayne a fait parvenir le projet de loi par service de messagerie.

M. Maloney se préoccupe des témoins de la semaine prochaine. Auront-ils reçu le projet de loi à temps? Auront-ils préparé un mémoire qu'ils pourront nous fournir à l'avance?

Le greffier: Nous avons déjà communiqué avec tous les témoins qui participeront à la vidéoconférence la semaine prochaine. Nous leur avons demandé, dans tous les cas, de fournir leur mémoire à l'avance dans la mesure du possible. Nous avons envoyé une copie du projet de loi à tous ceux qui en ont fait la demande. Je crois en fait que le problème. . .

Le président: Nous ne leur faisons parvenir copie du projet de loi que lorsqu'ils en font la demande?

Le greffier: Dans certains cas, les témoins avaient déjà le projet de loi, parce qu'ils se penchent sur la question depuis plus d'un mois.

Le président: D'accord. Je crois qu'il faudrait s'assurer que tous les témoins ont une copie du projet de loi, qu'ils en fassent la demande ou pas. De plus, nous dirons que nous avons besoin d'un texte de leur exposé, nous ne dirons plus «dans la mesure du possible». Évidemment, les témoins ne sont pas pénalisés s'ils ne font pas parvenir de texte, mais lorsqu'on utilise l'expression «dans la mesure du possible», cela pourrait leur faire croire que nous tenons plus ou moins à recevoir un texte. Il serait vraiment utile d'avoir le texte avant la réunion.

Y a-t-il autre chose?

M. Telegdi: Nous pourrions également leur faire parvenir quelques articles. Cela pourrait être utile.

De plus, pourrions-nous demander à des fonctionnaires de Statistique Canada de comparaître à nouveau devant le comité?

Le président: Pour discuter de certaines des questions? Très bien.

M. Telegdi: Nous avons reçu copie d'une étude effectuée en 1984 par Statistique Canada dans laquelle on donnait une ventilation de la population du Canada en fonction de 60 catégories. J'aimerais avoir le rapport de 1991 qui offre également une ventilation, pour voir ce qui se passe au niveau du revenu de ces groupes.

Also, the Toronto Board of Education just did a massive study looking at students by race, and I think it would be useful for us to take a look at that.

• 1120

Mr. Malonev: Why?

Mr. Telegdi: Why would it be useful? It would give us an idea as to how directions are going within the school system because from there you go into the workforce and you get into employment equity.

The Chair: Okay.

Mrs. Hayes: I was just briefly absent, but something I've been increasingly concerned with, and it actually came up this morning, is the whole area of the federal contractors program. I would like this committee to take a closer look at some of my concerns or some of theirs. The closer you look at it, it really hasn't been discussed fully in this committee, and I think we should take a closer look at that now that we've seen more of the details of the bill.

Perhaps witnesses along that line, experts in that field, would be appropriate if we could get them, either federal contract people or someone who could speak to it from the department perhaps.

The Chair: Yes. I've just been reminded that we have in our briefing book something about the federal contractor's program. So maybe we have to review that. It's a good reminder.

Secondly, we have already decided to bring back one witness, Gay Stinson, a departmental official who was with us before, to probe her now on some of the concerns we have identified following the weeks of meeting. So that's already in the planning. I have already decided as your chair to invite back a departmental official for further probing.

Mrs. Hayes: Is there time for that?

The Chair: I think she's out of town, but certainly within the next week or so.

Mrs. Hayes: What is her name?

The Chair: Gay Stinson. She was here before us, soon after the minister.

Okay, so we are now just about to the drafting of the reports. Nancy and June, could you pause to ask the questions we should answer about drafting of reports, dates, availability, what, when?

Ms Nancy Holmes (Committee Researcher): What we were considering before the round table suggestions was possibly getting drafting instructions from committee members before the chair was that if you would like us to commence a draft vouliez qu'on commence la rédaction du rapport, il faudrait que

[Translation]

De plus, le Conseil scolaire de Toronto vient de terminer une étude importante où on étudiait les étudiants en fonction de leur race. Je crois qu'il serait utile de consulter ce document.

M. Maloney: Pourquoi?

M. Telegdi: L'utilité du document? Parce que cela nous donnerait une idée de ce qui se passe dans le système scolaire, parce que les étudiants deviennent les travailleurs de demain; ainsi vous aurez une meilleure idée de la population active de demain et cela vous permettra de vous pencher sur l'équité en matière d'emploi.

Le président: D'accord.

Mme Hayes: Je me suis absentée pendant quelques minutes, mais j'aimerais vous dire quelque chose qui m'inquiète de plus en plus, une question qui a d'ailleurs été soulevée ce matin: il s'agit du programme de contrats fédéraux. J'aimerais que notre comité étudie de plus près ce programme. Nous n'avons jamais vraiment abordé cette question au comité, et je crois que puisqu'on en fait mention dans le projet de loi, il vaudrait la peine de l'étudier.

Nous pourrions peut-être même convoquer des témoins, des experts, si c'était possible, peut-être des gens qui ont des contrats avec le gouvernement fédéral ou des représentants des ministères qui pourraient venir nous en parler.

Le président: Oui. On vient de me rappeler que nous avons dans notre cahier d'information certains détails sur le programme de contrats fédéraux. Peut-être pourrions-nous lire ce document d'abord. C'est un bon rappel.

De plus, nous avons décidé de réinviter un de nos témoins, Gay Stinson, une fonctionnaire que nous avons déjà entendue. Nous allons lui demander de plus amples renseignements sur certaines des questions qui auront été soulevées pendant nos audiences. C'est déjà prévu. J'ai déjà décidé, comme président, de réinviter à comparaître un fonctionnaire.

Mme Hayes: Avons–nous suffisamment de temps?

Le président: Je crois qu'elle est à l'extérieur de la ville, mais je suis convaincu qu'elle pourra nous rencontrer d'ici 15 jours.

Mme Hayes: Comment s'appelle-t-elle?

Le président: Mme Gay Stinson. Elle a déjà comparu devant le comité, peu de temps après le ministre.

Bon, parlons maintenant de la rédaction des rapports. Nancy et June, pouvez-vous nous donner une liste des questions auxquelles il faudrait répondre en ce qui a trait à la rédaction des rapports, les dates, les choses de ce genre?

Mme Nancy Holmes (attachée de recherche du comité): Avant qu'on ne propose d'organiser une table ronde, nous avions songé à obtenir des députés des directives pour la they left for their week break so we could commence drafting a rédaction avant la semaine de relâche. Cela nous permettrait de report. I don't know how the committee members want to commencer la rédaction du rapport. Je ne sais pas comment les proceed in terms of the draft report clause by clause as sort of membres du comité veulent procéder pour le rapport sur l'étude working together, but one of the suggestions we had raised to article par article; on avait proposé au président que si vous

report, we would need instructions either on the Friday or sometime vous nous disiez soit vendredi ou avant votre départ pour la semaine before you left, or on the Monday at the beginning of the break.

The Chair: Then shall we have the meeting of the committee that Friday or that Monday, to have one of the major agenda instructions to our research staff for the preparation of the response to this report of whatever shape and thing?

Mr. Maloney: Wasn't that set for March 3, for Friday? That's the same day we're having our round table.

The Chair: We can sit the same day. Is that a good enough time?

Ms Dewetering: We could do it in the afternoon.

The Chair: In the afternoon, so that we're in town already. Right?

Mr. Maloney: Yes. Then we break the next week, right?

The Chair: That's right. So we'll convene a meeting on March 3, then.

Is that okay, Sharon?

Mr. Telegdi: Are we not rushing it a little, Mr. Chairman? We were just talking about making sure that-

The Chair: We agreed in principle in the first meeting to have a deadline for us, and of course we are trying to meet that deadline. Now, it is not carved in stone, but I think it will be useful for us at this time to in fact proceed with this instruction phase of the meeting, and then discover at that time that in fact it may not be good to proceed.

I think a potential danger of reacting on the feeling of anyone is that we may need more time. Maybe it is taken in isolation. I had the same feeling that we might be, precisely on February 3 in the afternoon, when we say we will issue instructions to the research staff. Then we should be able to crystallize along the lines that you have asked yourself now: Do we have enough information on this?

Sharon addressed the issue of whether we have had enough briefing on the federal contractor's program. So let us decide that issue of calling other witnesses on that Friday.

Mr. Telegdi: We had this professor the other day who was proposing to give us a new model to look at to reach objectives.

The Chair: Right, Professor Irvine.

Mr. Telegdi: Right. I certainly would like to take a look at that.

• 1125

The Chair: Well, hopefully it will come before the end of the month.

Mr. Telegdi: Well. . .

[Traduction]

de relâche ou le lundi de la semaine de relâche ce que vous voulez vraiment que nous fassions.

Le président: Le comité pourrait donc se réunir le vendredi avant la semaine de relâche ou le lundi de la semaine de relâche, pour donner à nos recherchistes certaines directives en ce qui a trait au rapport.

M. Maloney: N'avions-nous pas prévu faire cela le vendredi 3 mars? C'est le jour où nous aurons notre table ronde.

Le président: Nous pouvons nous réunir la même journée. Est-ce que cela vous convient?

Mme Dewetering: Nous pourrions le faire en après-midi.

Le président: En après-midi puisque nous serions déjà tous en ville. Ça va?

M. Maloney: Puis la semaine suivant ce sera la relâche?

Le président: Oui. Nous nous rencontrerons donc le 3 mars.

Est-ce que cela vous convient, Sharon?

M. Telegdi: Est-ce qu'on ne se dépêche pas un peu, monsieur le président? Nous venons de dire que nous voulons vous assurer de. . .

Le président: Lors de la première réunion, nous avions convenu, en principe, qu'il fallait prévoir un échéancier, évidemment, nous essayons de le respecter. Ce n'est pas taillé dans la pierre, mais je crois qu'il serait utile de prévoir donner à ce moment-là des directives à nos recherchistes, et si nous constatons que ce n'est pas souhaitable, nous pourrons toujours faire autre chose.

Si on tient trop compte des impressions de tout le monde, on risque d'avoir besoin de plus de temps pour préparer le rapport. Peut-être travaillons-nous un peu isolément. Je pensais justement que c'était peut-être ce qu'on faisait, le 3 février en après-midi, surtout quand on se dit que nous allons donner des directives aux attachés de recherche. À ce moment-là, nous serons vraiment en mesure de répondre à votre question: avons-nous suffisamment de renseignements pour rédiger un rapport?

Sharon a répondu à la question de ceux qui voulaient savoir si nous en connaissions suffisamment long sur le programme de contrats fédéraux. Attendons au vendredi le 3 avant de décider si nous devrions convoquer d'autres témoins.

M. Telegdi: Nous avons entendu l'autre jour un professeur qui proposait de nous offrir un nouveau modèle en ce qui a trait aux façons de procéder pour atteindre nos objectifs.

Le président: C'est vrai, monsieur Irvine.

M. Telegdi: C'est cela. J'aimerais bien étudier ce modèle.

Le président: J'espère que nous le recevrons d'ici à la fin du

M. Telegdi: Je. . .

The Chair: Again, because there are so many hypotheticals at this point, I would say if it does not happen and we feel it is so critical, then we will wait for the document. But I think we can go ahead and meet on the Friday and decide on those very issues we have identified—whether we have enough information to proceed on or not. And the research staff may be able to tell us, too. So I suggest we proceed with that meeting and discuss it then.

At this point, I have to adjourn the business meeting of the committee. We will now hear the witnesses. I would like to invite the witnesses back to their chairs so we can start early.

I would now like to resume proceedings of the committee. I welcome the officials from the Filipino Technical Professionals Association of Manitoba to the proceedings of this committee, studying the Employment Equity Act. Who will be the spokesperson? Mr. Gementiza, the president, or all of you?

Mr. Felino de Jesus (Treasurer, Filipino Technical Professionals Association of Manitoba): I'm sorry, Dr. Pagtakhan. Due to some unexpected circumstances, Raul couldn't be here with us today. My name is Felino de Jesus; I'm the treasurer of the organization.

The Chair: Then we would like you, Mr. de Jesus, to introduce the members of your panel and then proceed with your opening remarks. We have a total of 45 minutes for your presentation, questions and answers. Please proceed.

Mr. de Jesus: Good morning, everybody. Good morning, Dr. Pagtakhan.

I will introduce the panel. The adviser is Mr. Tony Parani, and our public relations officer and newsletter director is Mr. Mario Mance. Tony Parani will have the opening remarks.

The Chair: Please proceed.

Mr. Antonio Parani (Adviser, Filipino Technical Professionals Association of Manitoba): I'd like to thank you on behalf of our association for letting us participate in this process. We are very thankful to the committee for giving us this time to represent our views about our association.

As of now, we are in the process of working out about the accreditation that has been in the House for a long time. Three of us will explain and discuss what we have in mind and what we have gathered from our members.

Mr. de Jesus: For now, I would like to read our presentation, which we sent to you by fax.

We would like to thank you very much for giving us the opportunity to appear before you today on the issue of human rights. We are proud of the effort of the Canadian government to show the world that we, as a society, care about our citizens' human rights. We share the pride in the United Nations recognizing Canada as the number one country in the world.

[Translation]

Le président: Encore une fois, puisqu'il y a tellement d'hypothèses, si un document ne nous parvient pas et que nous croyons qu'il est très important dans le cas de notre étude, il faudra simplement attendre. Je crois que nous pouvons quand même nous réunir le vendredi et nous prononcer sur la question que nous avons identifiée—nous pourrons peut-être décider si nous avons suffisamment de renseignements pour rédiger un rapport. Les recherchistes pourront également répondre à cette question. Je propose donc qu'on se réunisse le vendredi et qu'on discute de la question à ce moment-là.

Je mets donc fin à cette réunion sur les travaux du comité. Nous pouvons maintenant entendre les témoins. J'aimerais inviter les témoins à reprendre place à la table des témoins.

J'aimerais reprendre les travaux du comité. Je tiens à souhaiter la bienvenue aux représentants de la Filipino Technical Professionals Association, du Manitoba, à cette réunion du comité chargée d'étudier la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Qui sera le porte-parole? M. Gementiza, le président? Prendrez-vous tous la parole?

M. Felino de Jesus (trésorier, Filipino Technical Professionnals Association of Manitoba): Je m'excuse, monsieur Pagtakhan. En raison d'imprévus, Raul n'a pas pu se joindre à nous aujourd'hui. Je m'appelle Felino de Jesus, et je suis le trésorier de l'association.

Le président: Je vous demanderai donc, monsieur de Jesus, de nous présenter ceux qui vous accompagnent aujourd'hui et de présenter votre exposé. Nous disposons de 45 minutes pour l'exposé et les questions et réponses. Allez-y.

M. de Jesus: Bonjour, monsieur le président; bonjour, mesdames et messieurs.

Je vais vous présenter ceux qui m'accompagnent aujourd'hui. Je suis accompagné de M. Tony Parani, notre conseiller, et de M. Mario Mance, agent de relations publiques et responsable de notre bulletin. M. Parani fera les commentaires liminaires.

Le président: Vous avez la parole.

M. Antonio Parani (conseiller, Filipino Technical Professionnals Association of Manitoba): Je tiens à vous remercier, au nom de notre association, de nous avoir invités à participer à vos travaux. Nous sommes heureux d'avoir cette occasion de faire état des préoccupations de notre association.

Nous nous intéressons de très près à la question de l'accréditation, question sur laquelle se penche la Chambre depuis un bon moment. Nous vous expliquerons notre position et nous vous ferons part des commentaires que nous ont faits nos membres.

M. de Jesus: Je vais maintenant vous faire lecture de notre mémoire, que nous vous avons fait parvenir par télécopieur.

Nous tenons à vous remercier de nous avoir offert l'occasion de vous parler aujourd'hui des droits de la personne. Nous sommes fiers des efforts déployés par le gouvernement canadien, qui a voulu montrer au monde que notre société cherche à défendre les droits de nos citoyens. Nous sommes également fiers du fait que les Nations unies ont dit que le meilleur pays où vivre était le Canada.

We have to admit, though, that our systems are not perfect. When prospective immigrants apply to immigrate into this country, their credentials and a proof of experience are requested as a part of the requisite for entering into Canada. But the system fails to inform the people that their years of training and experience are not given official recognition so that they can work in their fields of expertise.

[Traduction]

Nous devons cependant reconnaître que nos systèmes ne sont pas parfaits. Lorsque les citoyens des autres pays demandent à immigrer au Canada, ils doivent fournir, entre autres conditions requises, des renseignements sur leurs antécédents et leur expérience de travail. Cependant, on se garde de leur dire que leurs années de formation et d'expérience ne sont pas officiellement reconnues et qu'ils ne pourront probablement pas travailler dans leur domaine.

• 1130

It concerns us that the current thrust of the government's immigration policy is to adopt skilled immigrants into the country. This is surprising, as there are already a lot of skilled immigrants and new citizens in Canada who are unable to find a job in their respective fields of training and experience because their professional training or work experience are systemically not given recognition.

The employers in a lot of cases insist on Canadian experience. This also closes a lot of doors for employment. To us, this amounts to no less than systemic discrimination. It is very depressing and undignified for a person to be systemically prohibited from practising his chosen career, which he spent many years to master.

In our province the system is complex and expensive. It is very prohibitive and frustrating, especially for a newcomer who does not know who and where to turn to.

Employment equity may be one way of dealing with this problem, but this will not work if systemic barriers are not dealt with. We have to change that. The people who have foreign credentials and experience like to enjoy their right to contribute to the progress of their new chosen country within the field of their training and experiences.

The leadership of the federal government is needed in securing the cooperation of the provinces, the territories and respective certifying bodies or associations in providing a mechanism that will simplify and centralize the assessment and accreditation process in Canada. A system should also be provided so that a person who lacks the necessary courses for accreditation will be allowed credit for courses he already successfully completed outside this country. He will take the additional courses needed to obtain recognition.

Our association, the Filipino Technical Professionals Association of Manitoba Inc., submits that for new Canadians and immigrants to enjoy their rights and have a productive life, the issues and suggestions mentioned should be addressed and acted upon. Thank you very much.

The Chair: Thank you for your opening remarks, Mr. de Jesus.

I yield the floor to Mrs. Hayes from the Reform Party.

Mrs. Hayes: Thank you, Mr. Chairman.

Nous sommes préoccupés par le fait que l'actuelle politique du gouvernement en matière d'immigration met l'accent sur l'admission au Canada d'immigrants possédant certaines compétences. Il y de quoi s'en surprendre, puisque le Canada compte déjà beaucoup d'immigrants et de nouveaux citoyens possédant des compétences qui sont incapables de se trouver un emploi en rapport avec leur formation et leur expérience du fait qu'on refuse systématiquement de reconnaître leur formation ou leur expérience professionnelle.

Bien souvent, les employeurs exigent une expérience de travail canadienne. Nos possibilités d'emploi s'en trouvent considérablement réduites. Nous y voyons ni plus ni moins qu'une discrimination systémique. C'est un très dur coup pour le moral et la dignité que de se voir refuser la possibilité d'exercer sa profession, d'exercer les compétences qu'on a mis bien des années à acquérir, en raison de cette discrimination systémique.

Le système en place dans notre province est complexe et onéreux. Le coût humain et financier est énorme, surtout pour le nouvel arrivant qui ne sait pas à qui s'adresser ni où aller.

L'équité en matière d'emploi offre peut-être des éléments de solution, mais la présence d'obstacles systémiques en compromet l'efficacité. Il faut éliminer ces obstacles. Ceux qui possèdent des compétences et une expérience acquises à l'étranger veulent avoir le droit de contribuer au progrès de leur pays d'adoption en mettant à profit leur formation et leur expérience.

Le gouvernement fédéral doit prendre l'initiative afin d'amener les provinces, les territoires et les divers organismes et associations chargés de reconnaître les titres de compétence à établir un mécanisme permettant de simplifier et de centraliser le processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence au Canada. Il devrait également exister un mécanisme qui permettrait à la personne n'ayant pas les cours nécessaires pour que ses compétences soient reconnues comme équivalentes d'obtenir des crédits pour les cours qu'elle a déjà suivis et réussis à l'étranger. Elle pourrait ensuite suivre les cours supplémentaires dont elle aurait besoin pour que ses compétences soient pleinement reconnues.

Notre association, la Filipino Technical Professionals Association of Manitoba Inc., soutient que pour que les nouveaux Canadiens et les immigrants puissent jouir de leurs droits et avoir une vie productive, il faut examiner les questions et les suggestions que vous venons d'aborder et y donner suite. Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup pour votre déclaration préliminaire, monsieur de Jesus.

Je donne la parole à M^{me} Hayes, du Parti réformiste.

Mme Hayes: Merci, monsieur le président.

It's a delight to have you here today. I read your presentation along with you with interest. I consider it a very interesting look at what some of the problem really is. I asked several witnesses what they feel the federal role is in providing an equality of opportunity. I thank you today for coming with a very specific and thought–provoking but positive suggestion in that area.

I think your idea of the federal government's role in making sure that what people know is recognized in our workplace is a tremendous one. I do thank you for that. I've heard in my own constituency, actually from a group of Filipino professionals, that they feel this is a great need in the country.

Following on from that, perhaps you could clarify a statement in your document. Perhaps you could clarify the one sentence: "A system should also be provided so that the person who lacks the necessary courses to get accreditation should be allowed credit for courses he already successfully completed outside this country". From that I assume some of that would be actually ameliorated by proper assessment of those courses before he came here so that they would be recognized automatically, I suppose. But then you say "and take up additional courses needed to obtain full recognition". Are you saying the government should help that person in the courses or make those courses available to them? What exactly is your suggestion there?

• 1135

Mr. de Jesus: Help would be very nice, thank you very much, but as of now even a proper assessment that will tell a person, you are lacking in this area and that's why we cannot allow you to practise—that is not there. I think it is important that this is recognized and something is done systematically so that a person who graduated as a medical doctor outside of the country is not told they are only a grade 12 graduate in equivalency.

I think this is very preposterous because a person who finished medicine outside of the country has taken courses in the field outside of high school, courses that deal with microbiologies, things that are not dealt with in high school, and the health of individuals. For a person to be told they are only a high school graduate, that is a slap in the dignity of his being.

Mr. Mar Mance (P.R.O./Newsletter Director, Filipino Technical Professionals Association of Manitoba): I can give a little support to that. A lot of us immigrants came with a bachelors degree. When we come here to get our credentials assessed, they tell us that the equivalent of our five years of engineering or some other technology is only grade 12 here.

What Felino is trying to say is give us credits for all those subjects we have taken in the past. Those subjects they think we are lacking are the only ones that they can tell us to take. Don't start from the very scratch.

[Translation]

C'est un honneur de vous accueillir ici aujourd'hui. J'ai suivi avec intérêt le texte de votre mémoire pendant que vous en faisiez la lecture. Vous nous apportez une perspective très intéressante sur la véritable nature du problème. J'ai demandé à plusieurs témoins déjà quel devrait être le rôle du gouvernement fédéral pour ce qui est d'assurer l'égalité des chances. Je vous remercie de nous avoir présenté aujourd'hui une proposition bien précise, qui donne matière à réflexion, mais qui est certainement positive.

Vous proposez que le rôle du gouvernement fédéral soit de veiller à la reconnaissance des connaissances et des compétences. C'est une excellente suggestion, et je vous en remercie. Des gens de ma circonscription—un groupe de professionnels philippins—m'ont dit qu'il y avait là un urgent besoin au Canada.

À cet égard, vous pourriez peut-être m'expliquer une affirmation que vous faites dans votre mémoire. Il s'agit de la phrase suivante: «Il devrait également exister un mécanisme qui permettrait à la personne n'ayant pas les cours nécessaires pour que ses compétences soient reconnues comme équivalentes d'obtenir des crédits pour les cours qu'elle a déjà suivis et réussis à l'étranger.» Je suppose que le problème serait déjà en partie réglé si les cours que la personne a suivis avant de venir ici étaient évalués convenablement de manière à ce qu'ils soient reconnus automatiquement. Vous ajoutez toutefois que la personne «pourrait ensuite suivre les cours supplémentaires dont elle aurait besoin pour que ses compétences soient pleinement reconnues». Doit-on comprendre que le gouvernement devrait aider la personne à suivre les cours ou les lui offrir? Que voulez-vous dire au juste?

M. de Jesus: Ce serait sûrement très bien d'avoir une aide du gouvernement, mais à l'heure actuelle on ne fait pas une évaluation convenable pour dire à la personne qu'il lui manque telle ou telle compétence et que c'est pour cette raison qu'elle ne peut pas être autorisée à exercer sa profession. Il est important, à mon avis, de reconnaître le problème et de mettre en place un mécanisme convenable, de façon qu'on ne dise pas au diplômé en médecine qui a fait ses études à l'étranger qu'il n'a que l'équivalent d'une 12e année.

Je trouve cela absolument ridicule, puisque la personne qui est diplômée en médecine de l'étranger a de toute évidence suivi des cours postsecondaires, des cours portant sur la microbiologie, sur des sujets qui ne figurent pas au programme d'enseignement secondaire et sur la santé humaine. Dire à cette personne qu'elle n'a que l'équivalent d'une 12^e année, c'est porter atteinte à sa dignité personnelle.

M. Mar Mance (agent de relations publiques/directeur du bulletin d'information, Filipino Technical Professionals Association of Manitoba): Je peux corroborer ce que dit mon collègue. Beaucoup d'immigrants arrivent ici avec un diplôme de premier cycle. À notre arrivée, nous faisons évaluer nos diplômes, et on nous dit que nos cinq années d'études en génie ou dans quelque autre discipline ne correspondent qu'à la 12^e année ici.

Felino dit qu'il faudrait nous accorder des crédits pour tous les cours que nous avons suivis. Nous ne devrions avoir à suivre que les cours qui nous manquent. Nous ne devrions pas être obligés de repartir à zéro.

That's what happens here. When we come here to get our credentials assessed, our equivalent is only grade 12. I know our high school is only up to grade 10 in equivalent here, but we have five years of engineering. I'm just taking engineering as an example.

Mrs. Hayes: Specifically going back to the employment equity legislation, do you feel a policy in employment equity is necessary if some of these other things are addressed?

Mr. Mance: Tony has the answer to that question.

Mr. Parani: I've been in Canada for almost 15 years. I've been around for different kinds of jobs. Really I want to stick to my own occupation, but now I'm staying away from different kinds of jobs because of the system.

Employment equity is very important for us right now because of the knowledge and skills we have taken. If you could have employment equity in process, I think it will be very helpful for all of us who have a certain degree back home or overseas.

Mr. de Jesus: I myself would like to see a form of equity employment, but I think I know what your concerns are when you say equity employment.

I also would say that equity employment is good and we will welcome that very much, but also to be fair to people in the general population of Canada it should be assessed on the process that a person has to be equal in experience and training. With that and the removal of the systemic barriers in effect right now, we are willing to work and contribute to the progress of this country.

• 1140

Mr. Telegdi: Thank you very much for being with us today. I think you hit upon a point that possibly can lead to the most concrete results in terms of all the things we have been doing with employment equity.

You really have identified a problem that impacts on virtually every person coming to this country, if they don't come from England or France, I would suppose, and if their residence is not in Quebec, in the case of the French.

It reminds me of my father. He came to this country 38 years ago. He was an architect and a town planner. He graduated from the University of Paris and happened to settle in British Columbia. He did not get recognition for either one of his degrees until he moved to Toronto. What you have identified is a systemic barrier to all déménagé à Toronto. Le problème dont vous nous parlez constitue immigrants.

Let me just say that our educational system is not the most rational at times. I sat on the board of governors at Wilfred Laurier University. The province is now just starting to work to give accreditation to people who go to community college and want to go to university or to people who have completed university and decide to go to a community college.

[Traduction]

C'est pourtant ce qui se passe. Quand nous faisons évaluer nos diplômes ici, on nous dit que nous n'avons que l'équivalent d'une 12e année. Je sais que notre diplôme secondaire n'est que l'équivalent d'une 10^e année ici, mais nous avons quand même cinq années d'études en génie. Je parle d'études en génie, mais c'est seulement un exemple.

Mme Hayes: Si nous revenons maintenant à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, croyez-vous qu'il sera toujours nécessaire d'avoir une politique d'équité en matière d'emploi si nous trouvons des solutions à certains de ces autres problèmes?

M. Mance: Tony peut répondre à cette question.

M. Parani: Je suis au Canada depuis près de 15 ans. J'ai travaillé dans divers domaines. Je voudrais pouvoir exercer ma profession. mais je ne postule même pas certains emplois à cause du système en place.

L'équité en matière d'emploi est très importante pour nous à l'heure actuelle, en raison des connaissances et des compétences que nous avons acquises. Si l'équité en matière d'emploi pouvait être appliquée au processus, je crois que ce serait très utile pour tous ceux d'entre nous qui ont un diplôme quelconque de leur pays d'origine ou de l'étranger.

M. de Jesus: Pour ma part, je trouve que l'équité en matière d'emploi est nécessaire, mais je crois comprendre quelles sont vos préoccupations à cet égard.

L'équité en matière d'emploi, c'est bien et c'est quelque chose que nous apprécions beaucoup, mais pour que les principes d'équité s'appliquent à l'ensemble de la population canadienne, ils ne devraient s'appliquer qu'à condition que les connaissances et l'expérience soient égales. Si l'on applique ces principes et si l'on supprime les obstacles systémiques qui existent maintenant, nous pourrons travailler et contribuer au développement du Canada.

M. Telegdi: Je vous remercie d'être venus aujourd'hui. A mon avis, vous venez de parler d'une chose qui pourrait nous mener à d'excellents résultats dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Le problème dont vous nous avez parlé touche presque tous les nouveaux venus au Canada, sauf, j'imagine, ceux qui viennent d'Angleterre ou de France et, pour ceux de France, ceux qui n'habitent pas au Québec.

Cela me rappelle mon père. Il est arrivé au Canada il y a 38 ans. Il était architecte et urbaniste. Il avait eu son diplôme à l'Université de Paris et il est allé s'établir en Colombie-Britannique. Ni l'un ni l'autre de ses diplômes n'ont été reconnus tant qu'il n'est pas un obstacle systémique pour tous les immigrants.

Je dois dire que notre système d'enseignement n'est pas toujours des plus logiques. J'ai fait partie du conseil des gouverneurs de l'Université Wilfrid Laurier. La province commence à peine à accréditer les diplômes de collège communautaire pour ceux qui veulent ensuite faire des études universitaires, et vice versa.

I know of a particular case where somebody graduated in early childhood education at a university and was forced to take all the courses when they went to a college, even though the standards at the university would be higher. You have really identified a problem we have to deal with.

You mentioned medicine. It so happens that medicine is very much a closed profession in Canada. I believe one of the problems we have is we have too many doctors and we're graduating too many every year. It's a very difficult one to get into.

I dealt with doctors from South America. We have a fair-sized South American population in the region I'm from—the Waterloo region. It seems to me when you're dealing with issues like medicine, it would be much more beneficial, given the understanding of the culture, for people to access physicians with the same kind of cultural understanding and background in terms of dealing with health. I think we lose a lot when that's not there, because I think you can lose a lot in terms of treatment.

I have heard many horror stories regarding that, I'm not sure if you have any yourself. I do recall one case where a woman went to a doctor and said she was having trouble with her pregnancy. Because of lack of proper translation, the next thing you knew the doctor thought she wanted an abortion. That's the worst example I heard, but there are many others.

You say that with accreditation we need some kind of board that will evaluate comparatively a degree coming from another country against the standards we have in Canada. Who do you see as the best body to do that? That would be very key.

Mr. de Jesus: I know that in all the ten provinces and the territories, there's protectionism. There are barriers between them. So if we leave it to the provinces to look after, I think the interests of the provinces alone will be addressed. I think it should be the federal government looking after that.

Mr. Telegdi: Thank you very much.

The Chair: Thank you.

Are there any more questions from the members of the committee?

• 1145

Mrs. Hayes.

Mrs. Hayes: Thank you, Mr. Chair. I'll just follow up on the notion of systemic barriers. Say systemic barriers were removed in a utopian world. That means someone coming in with an engineering degree would be fully recognized as equally certified to an engineer coming from a similar course here. Do you feel it would be necessary for an employment equity program to be in place in the workplace, in terms of your own community? Is that the major problem your community sees?

[Translation]

Je suis au courant du cas de quelqu'un qui avait obtenu un diplôme en éducation de la petite enfance à l'université et qui avait dû reprendre tous les mêmes cours quand il a décidé de suivre un cours à un collège communautaire, même si les normes étaient plus élevées à l'université. C'est donc un problème auquel nous devons nous attaquer.

Vous avez mentionné la médecine. La médecine est vraiment une profession très fermée au Canada. À mon avis, l'un des problèmes, c'est que nous avons déjà trop de médecins et qu'il y en a trop qui obtiennent leur diplôme chaque année. C'est très difficile de s'attaquer à ce problème.

J'ai rencontré des médecins d'Amérique du Sud. Dans ma région de Waterloo, il y a beaucoup d'immigrants d'Amérique du Sud. Il me semble que, dans un domaine comme la médecine, ce serait beaucoup plus utile que les immigrants aient accès à des médecins qui ont le même bagage culturel qu'eux. Je pense que l'on peut perdre beaucoup sinon, surtout sur le plan du traitement.

J'ai entendu toutes sortes d'histoires d'horreur à ce sujet. Vous en avez peut-être vous-mêmes à nous raconter. Je me rappelle le cas d'une femme qui était allée voir un médecin et qui avait dit qu'elle avait des problèmes pendant sa grossesse. À cause d'un problème de traduction, le médecin pensait qu'elle voulait se faire avorter. C'est le pire exemple que j'ai entendu, mais il y en a bien d'autres.

Vous dites que, si l'on reconnaissait les diplômes d'autres pays, il faudrait qu'un comité quelconque puisse faire une évaluation comparative des diplômes d'autres pays, compte tenu des normes qui existent au Canada. Selon vous, quel genre d'organisme devrait s'en occuper? C'est un élément tout à fait essentiel.

M. de Jesus: Je sais qu'il y a du protectionnisme dans les 10 provinces et dans les territoires. Il y a des obstacles interprovinciaux. À mon avis, si nous laissions les provinces s'en occuper, elles protégeraient surtout leurs propres intérêts. Selon moi, c'est le gouvernement fédéral qui devrait y voir.

M. Telegdi: Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Les membres du comité ont-ils d'autres questions à poser?

Madame Hayes.

Mme Hayes: Merci, monsieur le président. Je voudrais parler un peu des obstacles systémiques. Supposons qu'on puisse supprimer tous les obstacles systémiques dans un monde utopique. Cela voudrait dire qu'un immigrant qui a un diplôme d'ingénieur serait accrédité sur le même pied que quelqu'un qui a obtenu un diplôme semblable au Canada. Selon vous, faudrait—il malgré tout qu'il existe un programme d'équité en matière d'emploi pour votre groupe? Est—ce vraiment le principal problème pour vous?

Mr. de Jesus: It's not just our community; I think it is visible even in other communities. If you don't open the door for people who are coming into the country from the outside to participate in the workplace, then, again, the profession they practise is useless. So a system will have to be put in place that could look after that problem or that concern. It would not be for all of them because I know they will have to meet certain criteria.

Mr. Mance: I have a follow-up. What we would appreciate from the federal government is to at least have an extensive examination prepared for the professional landed immigrants. This could be available to the landed immigrants who are professionals and who come here with years of practice and engineering expertise, for example. Have them write the exams. Once they pass, they can at least start engineering training, for example. Give us a chance at education and engineering expertise. We'll strive from the start.

Mrs. Hayes: Should we be communicating some of your concerns to the immigration department? From your brief, you seem to be indicating that they're perhaps flooding an already closed market and maybe exacerbating the problem. Should we tell them?

Mr. de Jesus: I don't know if it is a closed market myself, but it is a good point. Those in the immigration department say they will bring more skilled people into the country. Those who are skilled are not recognized in the country. If they do not have recognition from the associations that control these professions, how can they practise?

Mr. Mance: One of the criteria to be qualified to come into this country, for example, is to have a skill or education. In the first place, we were not assessed back home. We weren't told back home that if we were engineers then we could practise there, or that we could just write an exam and, if we passed it, we could start engineers in training, for example. We weren't told that in the first place.

Mr. Parani: I think the immigration department should have a policy guideline for independent immigrants, like skilled workers, to give them the details, when they come to Canada, of how to practise or how to be recognized.

This has been problem for a long time. A lot of people are coming, such as new immigrants, who don't know the policy, what to do, the policing body or which association recognizes the skilled immigrant or engineer.

[Traduction]

M. de Jesus: Ce n'est pas simplement notre groupe; je pense que le problème existe même dans d'autres communautés. Si vous ne permettez pas à ceux qui arrivent de l'étranger de participer au monde du travail, leur profession devient inutile. Il faudrait donc instaurer un système quelconque pour s'attaquer à ce problème. Cela ne s'appliquera pas à tout le monde, parce que je sais qu'il faudra respecter certains critères.

M. Mance: Je voudrais ajouter quelque chose. Ce que nous voudrions, c'est que le gouvernement fédéral prévoie au moins de faire passer un examen complet aux immigrants reçus des catégories professionnelles. Les immigrants reçus qui ont fait une longue carrière professionnelle, comme ingénieur par exemple, pourraient demander à passer cet examen. Par la suite, ils pourraient au moins commencer à suivre des cours de formation. Donnez—nous la chance de nous perfectionner et d'améliorer nos connaissances en ingénierie. Nous ferons tous les efforts nécessaires.

Mme Hayes: Devrions-nous communiquer certaines de vos préoccupations au ministère de l'Immigration? Vous semblez dire dans votre mémoire que le ministère contribue peut-être au problème en inondant un marché déjà fermé. Devrions-nous le lui signaler?

M. de Jesus: Je ne sais pas vraiment s'il s'agit d'un marché fermé, mais l'idée a du bon. Les fonctionnaires de l'Immigration disent qu'ils veulent faire venir plus de travailleurs spécialisés au Canada, mais ceux qui sont déjà ici ne sont pas accrédités au Canada. Comment peuvent—ils pratiquer leur profession s'ils ne sont pas accrédités par les associations qui contrôlent ces professions?

M. Mance: L'un des critères d'admission au Canada consiste à avoir une compétence particulière ou un certain niveau d'instruction. D'abord, personne n'a évalué nos compétences dans notre pays d'origine. On ne nous a pas dit à ce moment—là que, si nous étions ingénieur, nous pourrions travailler comme ingénieur au Canada ou que nous pourrions écrire un examen et que, si nous réussissions, nous pourrions suivre un cours d'ingénieur. On ne nous avait pas dit cela.

M. Parani: À mon avis, le ministère de l'Immigration devrait avoir certaines lignes directrices qui s'adressent aux immigrants indépendants, comme les travailleurs spécialisés, pour leur expliquer comment ils pourront pratiquer leur profession ou se faire accréditer une fois au Canada.

C'est un problème qui existe depuis longtemps. Il y a bien des gens qui arrivent au Canada, notamment les nouveaux immigrants, qui ne connaissent pas la politique à ce sujet, qui ne savent pas comment procéder et qui ne savent pas quelle association se charge d'accréditer les immigrants spécialisés ou les ingénieurs.

• 1150

As we know, there is a council of professional engineers in Canada, the Canadian Council of Professional Engineers, and the Canadian Council of Technicians and Technologists. They are the legislating body in Canada. They are the ones who certify people, skilled people from overseas. Before people can come here, they should let them know that these are the policing bodies in Canada so they will be aware if they can practise or not.

Nous savons qu'il existe un conseil d'ingénieurs professionnels au Canada, le Conseil canadien des ingénieurs, et le Conseil canadien des techniciens et technologues. Ce sont eux qui régissent la profession au Canada. Ce sont eux qui accréditent les gens de l'étranger. Avant de laisser venir des professionnels au Canada, on devrait leur dire que ce sont ces conseils qui régissent la profession au Canada, pour qu'ils sachent s'ils pourront pratiquer leur profession ou non.

The Chair: Thank you, Mrs. Hayes.

The chair would like to make some comments and pose some questions to the panel.

I would like to pick up from where you just ended. You are telling the committee that there now exist in Canada national agencies relating to certain professions, like engineers and technicians, that do administer tests to determine skills and skills competency. Is that right?

Mr. Mance: Yes, sir.

The Chair: What you were saying in response to Mr. Telegdi earlier was that you would like to see a federal role. What role is that? Is that a coordinating role or establishing a new agency? Do you have any vision at this time?

Mr. Parani: I think it could be working together with the existing professional agencies or a Canadian council, because if we abolish that, it's not right. It should be coordinating between the federal and those Canadian councils.

The Chair: [Inaudible—Editors]...of the existing institutions and how the federal government could help coordinate this to make the information and the process and the system known and available to the new immigrants and new citizens?

Mr. Parani: Yes, sir, because the examination fee, for example, is too expensive if you are a newcomer. If you want to challenge an exam they set up like the professional engineers, it's too expensive for a newcomer. That's why some of them just forget it and find another kind of job, which is not right, because they spent a lot of years building those skills.

The Chair: Along the line of examination fees, can you mention an amount you can recall that is charged of engineers or technicians?

Mr. Mance: I can relate to you my experiences in the past. I'm talking about way back in 1991, when I applied to the Association of Professional Engineers. At that time, about four years ago, it was \$295 just to get our credentials assessed in Manitoba.

At that time, once my credentials were assessed, I was asked to write three exams, which were just qualifying exams for them to be able to know how many more exams I needed to join the examination program. Those qualifying exams can only be taken once. The university courses cannot be a substitute for those exams.

Say, for example, I wrote those exams and I failed one, I will have to be reassessed. For example, I passed those three exams. That means they can get me to join the examination program. Once I'm in the examination program. . .four years ago there was an administration fee of \$110 each year and for every exam we have to write, we will have to pay \$235 each.

The Chair: Yes.

Along the line of courses available that Mrs. Hayes asked earlier, you addressed part of the question. But I remember she was asking if you think the government should pay for the courses. Do you think the immigrants and the new citizens should pay for the courses? Do you have any view on that?

[Translation]

Le président: Merci, madame Hayes.

Le président voudrait dire quelques mots et poser quelques questions aux témoin.

Je voudrais reprendre où vous avez arrêté. Vous avez dit au comité qu'il existe maintenant au Canada des organismes nationaux qui régissent certaines professions, comme les ingénieurs et les techniciens, et qui font passer des examens pour établir la compétence des immigrants. Est-ce exact?

M. Mance: Oui.

Le président: Vous avez dit tantôt à M. Telegdi que vous voudriez que le gouvernement fédéral joue un rôle quelconque. Quel rôle devrait—il jouer? Devrait—il s'occuper de coordination ou créer un nouvel organisme? Avez—vous des idées à ce sujet?

M. Parani: Selon moi, le gouvernement fédéral pourrait collaborer avec les organismes professionnels ou les conseils nationaux qui existent déjà, parce que nous ne pouvons pas abolir ces organismes professionnels. Le gouvernement fédéral devrait s'occuper de coordonner ce que font ces conseils nationaux.

Le président: [Inaudible—Éditeur]...des organismes nationaux et comment le gouvernement fédéral pourrait aider à coordonner leurs activités pour que les nouveaux immigrants et les nouveaux citoyens sachent comment le système fonctionne?

M. Parani: Oui, parce que le montant qu'il faut payer pour être admis à l'examen, par exemple, est trop élevé pour les nouveaux venus. Les examens qu'on fait passer aux ingénieurs professionnels, par exemple, coûtent trop cher pour les nouveaux venus. C'est à cause de cela que certains immigrants se trouvent un autre genre de travail, mais ce n'est pas une bonne chose, parce qu'ils ont passé bien des années à acquérir ces compétences professionnelles.

Le président: Relativement au coût des examens, vous rappelezvous combien on fait payer aux ingénieurs ou aux techniciens?

M. Mance: Je peux vous parler de ma propre expérience passée. C'est arrivé en 1991, quand j'ai présenté ma demande à l'Association des ingénieurs professionnels. À l'époque, il y a quatre ans, cela coûtait 295\$ de faire évaluer son diplôme au Manitoba.

Une fois que l'association eut évalué mon diplôme, on m'a demandé de passer trois examens, qui visaient simplement à permettre à l'association de déterminer combien d'autres examens je devrais passer avant d'être accepté au niveau de l'examen final. Ces tests ne peuvent être passés qu'une fois. On ne peut pas remplacer ces tests par des cours universitaires.

Supposons que j'échoue à un de ces examens. Je devrais à ce moment-là me faire réévaluer. Pour ma part, j'avais réussi les trois tests. Cela veut dire que je pouvais être admis au programme d'examen. À ce moment-là... Il y a quatre ans, on faisait payer des droits d'administration de 110\$ chaque année et 235\$ pour chaque examen qu'on devait passer.

Le président: Oui.

Vous avez déjà répondu à une partie de ma question au sujet des cours disponibles, puisque M^{me} Hayes vous en a déjà parlé, mais elle voulait savoir si, selon vous, c'est le gouvernement qui devrait payer pour les cours. Croyez-vous que ce sont les immigrants et les nouveaux citoyens qui devraient payer pour ces cours? Qu'en pensez-vous?

Mr. Mance: We would be very glad and we would appreciate if the government should at least give us some support with regard to peu à assumer les frais dont j'ai parlé, parce que pour l'instant ils ne that matter because those fees I was telling you about are not even tax peuvent même pas être déduits aux fins de l'impôt. deductible.

• 1155

The Chair: The proposed bill on employment equity of course has made attempts to clarify the role of qualifications and merit in the selection of any potential employee for a given job in whatever field. applying it to designated groups. Do you agree with the clarification in the bill that the Employment Equity Act has to be about qualified candidates for a job?

Mr. de Jesus: Yes, we do, sir.

The Chair: One section of the bill, in addition to defining what the Employment Equity Act is all about, has also gone to the extent of defining what employment equity is not. It is not about creating undue hardship for employers, about creating new jobs just to get the designated groups or about disregarding the principle of merit. Does your group agree with having that provision in the act to ensure that in fact it is understood that employment equity is not about those things?

Mr. de Jesus: I do agree with that, sir, because I don't think it is right for a company to open up a position for someone just because of what they are being told by the government. What I would like to see is if an opening is there, employment equity is put into action.

Mr. Mance: In addition to that, an employer shouldn't specify local experience. How can immigrants have local experience if they just got here? They should emphasize "relevant experience" instead of "local experience".

Mr. Parani: Or "some overseas experience" or something.

The Chair: I'll give you a hypothetical dilemma to test the principle. Say there were two candidates, one from among your groups of professional technicians and engineers and another one from a non-designated group in the community at large, and say they were equally qualified. Say after a series of tests and interviews, they came to the same weighted score. How would you go about breaking the tie for the one last available position?

Mr. de Jesus: That other group you're talking about, are they landed immigrants?

The Chair: No. They are not visible minorities, they are not people with disabilities, they are not people from a first nation and they are not women. They are not a designated group in the act.

If the qualifications from these two applicants were equal, how would you break the tie?

Mr. de Jesus: Dr. Pagtakhan, I think that's when equity employment should work. A person who came from somewhere else should be given a chance at that job. I think that's the thrust of the bill, isn't it?

[Traduction]

M. Mance: Nous serions ravis que le gouvernement nous aide un

Le président: Le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi a essayé de tirer au clair cette question des compétences et du mérite dans le choix d'un candidat, pour un poste donné quelconque, pour l'application des dispositions concernant les groupes désignés. Étes-vous d'accord avec les précisions apportées par le projet de loi, à savoir que l'on veut quand même promouvoir le recrutement de candidats qualifiés?

M. de Jesus: Nous sommes tout à fait d'accord avec cela.

Le président: De plus, un article du projet de loi, outre la définition de l'équité en matière d'emploi, précise de façon claire ce que cette notion d'équité exclut. On exclut qu'il puisse y avoir préjudice injustifié à l'égard de l'employeur, que l'on puisse avoir à créer de nouveaux emplois simplement pour satisfaire aux dispositions sur les groupes désignés, ou que l'on sursoie au principe du mérite. Étes-vous d'accord pour que la loi inclue cette disposition, qui précise clairement ce que l'équité en matière d'emploi n'est pas?

M. de Jesus: Nous sommes parfaitement d'accord avec cette disposition, monsieur le président, car on ne peut absolument pas attendre d'une société qu'elle ouvre un poste simplement pour faire plaisir au gouvernement. Ce que nous voulons, c'est qu'en cas d'ouverture de postes, l'équité en matière d'emploi soit appliquée.

M. Mance: Nous aimerions également que l'employeur n'exige pas du candidat qu'il puisse justifier d'une expérience professionnelle dans le pays. Pensez aux immigrants qui viennent d'arriver. L'employeur peut exiger que l'on ait une «expérience du domaine», sans parler d'avoir déjà travaillé dans le pays.

M. Parani: Ou «une expérience professionnelle à l'étranger», quelque chose de ce genre.

Le président: Je vais vous soumettre une situation hypothétique, pour voir si le principe peut être appliqué. Imaginons deux candidats, l'un issu d'un de vos groupes de techniciens et ingénieurs, et l'autre d'un groupe non désigné; disons par ailleurs que ces candidats sont de compétence comparable. Après une série d'interviews et de tests, on s'aperçoit qu'ils ont le même total de points pondérés. Comment les départager s'il ne reste qu'un poste?

M. de Jesus: Le candidat de l'autre groupe, est-ce un immigrant reçu?

Le président: Non. Il ne s'agit ni de minorités visibles, ni de personnes handicapées, ni d'autochtones, ni de femmes. Il ne vient pas d'un des groupes prévus par la loi.

Supposons que les compétences des deux candidats soient à égalité, comment les départager?

M. de Jesus: C'est précisément là, monsieur Pagtakhan, que l'équité en matière d'emploi doit jouer. Celui qui vient d'un autre pays devrait avoir sa chance. C'est précisément l'intention du législateur, n'est-ce pas?

The Chair: We are asking your views. We would like to get your views, and we will take them into account.

Let me pursue that issue. If a member, say, from a visible minority like your group—to which I belong—is less qualified than the other from the non-designated group, who would you hire for the position?

Mr. Mance: Did you say "less qualified"?

The Chair: Yes.

Mr. Mance: My personal point of view is to get the most qualified person for the job. If I were the employer, I would do that. I would hire the most qualified person, regardless of that.

A witness: Yes, that's right.

The Chair: Thank you.

Mr. Maloney and then Mr. Telegdi.

Mr. Maloney: The discussion this morning with your group has really dealt with the issue of problems getting foreign accreditation, etc. Assuming that we have accredited people applying for jobs and that's no longer a problem, has your organization felt systemically or otherwise discriminated against in obtaining positions?

Mr. Mance: Can you repeat the question, please?

Mr. Maloney: Yes.

1200

Let's assume you have all the qualifications. Our discussion this morning has really dealt with getting those qualifications or getting your qualifications from your country recognized here in Canada. But let's go beyond that step; let's assume we do have all the qualifications. Have your organization or people within your organization experienced discrimination because perhaps they are a visible minority? Do you have difficulties in Winnipeg in this respect?

Mr. Mance: I think I can answer that question. I think the problems existing here, everywhere in Canada, I think, are with immigrants or skilled workers. I think that is a problem that has been there before.

Mr. Telegdi: You made an interesting comment to the chair's request as to how you would choose between two people, one being a target group and the other one being a non-target group, in selection for a position if they were both equally qualified, with the same numerical score.

The response was that persons who came from somewhere else had their opportunity at that position, which is interesting because in that sense you're talking about immigrants to Canada, whereas employment equity talks about sex and race. That's how the bill itself breaks down in terms of the target groups: not somebody who came from someplace else but what race you happen to be or what sex you happen to be.

I have a question and it relates to a 1984 survey done by Stats Canada in terms of economic standings of various groups résultats d'une enquête faite par Statistique Canada en 1984, et within Canadian society. There were 60 groups that were identified. The first group economically in that survey was the

[Translation]

Le président: Nous vous demandons ce que vous en pensez. Nous voulons avoir votre avis, pour pouvoir en tenir compte.

Je vais poursuivre un petit peu. Supposons qu'une personne appartenant à une minorité visible, comme vous-mêmes-et d'ailleurs moi-même - soit moins compétente qu'un autre candidat qui n'est d'aucun groupe désigné, lequel recruteriez-vous?

M. Mance: Vous avez bien dit «moins compétente»?

Le président: Oui.

M. Mance: Je pense qu'il faut toujours essayer d'avoir la personne la plus compétente. Si j'étais l'employeur, c'est ce que je ferais. Je recruterais la plus qualifiée des deux, quels que soient par ailleurs leurs dossiers.

Un témoin: Exactement.

Le président: Merci.

M. Maloney, et ensuite M. Telegdi.

M. Maloney: La discussion ce matin a déjà porté sur la question des difficultés que l'on a à faire reconnaître les diplômes étrangers, etc. Certains d'entre vous ont-ils senti le poids d'une discrimination systémique ou autre lorsqu'ils cherchaient un emploi? Je parle ici en même temps de personnes dont les diplômes sont reconnus.

M. Mance: Pourriez-vous répéter la question, s'il vous plaît?

M. Maloney: Oui.

Imaginons quelqu'un qui a toutes les compétences requises. Vous nous avez beaucoup parlé ce matin des difficultés que vous pouviez avoir à faire reconnaître au Canada des compétences reconnues dans votre pays. Allons au-delà de cela; imaginons que d'emblée ces diplômes sont reconnus. Certains membres de votre organisation se sont-ils heurtés à de la discrimination, du fait peut-être de leur appartenance à une minorité visible? Avez-vous eu à Winnipeg ce genre de problèmes?

M. Nance: Je peux peut-être répondre à la question. Le problème qui existe ici, c'est-à-dire au Canada de façon générale, c'est celui des immigrants et travailleurs qualifiés. Je pense que c'est un problème qui a toujours existé.

M. Telegdi: Lorsque le président vous a demandé comment vous choisiriez entre deux personnes de compétence égale, avec un total de points identiques, l'une d'entre elles seulement appartenant à un des groupes désignés, vous avez fait une réponse intéressante.

Vous avez dit qu'il fallait donner leur chance aux candidats venus d'ailleurs, et vous parlez à ce moment-là d'immigrants, alors que l'équité en matière d'emploi parle de sexe et de race. C'est bien ainsi que les groupes désignés sont définis: on ne parle pas de gens venus d'ailleurs, mais de la race ou du sexe.

J'ai une question maintenant à poser qui concerne les qui porte sur la réussite économique de diverses composantes de la société canadienne. On avait énuméré 60 groupes; c'était la

Jewish community. They don't fall under employment under the visible minority section. The next group identified was the Egyptian community and the third group identified was the Japanese community. Canadian people, who were just called Canadians, were number 27 out of a group of 60.

My question is that when you have some visible minorities that are the economic elite in this country, do you continue to try to help them with programs such as employment equity or do you focus on the ones who are having problems, who are below the average? I believe the Filipino community came below the average in this ranking of the survey. Do you keep helping people who fall in the classification of the top category in terms of economics?

Mr. de Jesus: That's a very good question, sir. In the thrust of that question you are saying that those people who belong to that economic elite should be looking after their own people. Isn't that the thrust of the question? If that is the case, are you allowing those people to hire people or give preference to their own people for the job if there is an opening?

Mr. Telegdi: In this bill there is no differentiation in terms of visible minorities. It's not that you're supposed to reflect the visible minority in Canadian society. Anybody will do for the purposes of the bill. Any visible minority will satisfy the requirement, if you will. The bill is not sensitive to breaking it down into various categories.

1205

Actually, if somebody had 100% of one visible minority, that would be quite fine according to the bill. They would be looked upon d'une certaine minorité visible, aucune disposition de ce projet de loi as doing very meritorious work, if you will, in terms of the bill's requirement, which leads to a problem that I believe you raised. It comes back to my question as to who we focus on under the term "visible minority".

Mr. de Jesus: Well, I think if we give preference to people who are at the bottom, it doesn't necessarily mean that a person coming from the Japanese community or from the Jewish community should not be qualified or should not be allowed to participate in that job. He may not be in the same status economically as the rest of the community.

Mr. Telegdi: Let's go a little further on it. We have people who are classified as Caucasians and who you break down. The notorious one that comes out from the study is the Portuguese community. There have been some studies that say the Portuguese community is not doing well in the education system and economically, according to economic indicators. Do you feel we should have some assistance for that community?

Mr. Mance: What kind of assistance are you trying to get at?

Mr. Telegdi: In terms of employment equity.

Mr. Mance: I think if you're talking about skills or qualifications or education, it goes for everybody, not just one visible minority. I think we should not look at just a certain community but at individual qualifications.

[Traduction]

communauté juive qui, économiquement, venait en première place. Les Juifs, au regard des dispositions sur l'emploi, ne sont pas considérés comme une minorité visible. Le groupe suivant était celui des Égyptiens, les Japonais arrivant en troisième position. Les Canadiens, ensuite, ce qu'on appelait simplement les Canadiens pour les fins de l'enquête, arrivaient en 27e position sur 60.

Je me pose alors la question suivante: lorsqu'une minorité visible appartient à l'élite économique du pays, doit-on continuer à l'aider et lui appliquer le programme d'équité en matière d'emploi, ou doit-on au contraire s'intéresser à ceux qui ont des difficultés, et qui se retrouvent au-dessous de la moyenne? D'après cette enquête, c'est précisément le cas des Philippins. Doit-on continuer à aider des gens qui, sur le plan économique, se retrouvent en tête de liste?

M. de Jesus: Voilà une très bonne question. En gros vous nous dites que ceux qui appartiennent à l'élite économique devraient pouvoir s'occuper de leur communauté. Est-ce bien cela? Si oui, est-ce que vous voulez en même temps permettre à ces mêmes personnes, s'il y a un poste à pourvoir quelque part, de donner la préférence à ceux qui appartiennent à leur groupe ethnique?

M. Telegdi: Dans le projet de loi on ne fait pas de différence entre minorité visible et minorité visible. Vous n'êtes absolument pas tenu de reproduire la répartition de ces minorités visibles dans la société canadienne. Il suffira que la personne appartienne à une minorité visible, sans autre distinction d'appartenance. Voilà comment fonctionne ce projet de loi.

De ce fait, si l'employeur décide de ne recruter qu'à l'intérieur ne le lui interdit. On considérera même que cet employeur fait du très bon travail, si vous voulez, si l'on s'en tient au texte du projet de loi, et d'une certaine manière cela repose le problème que vous avez évoqué. Cela revient en même temps à ma question: qui visons-nous lorsque nous utilisons l'expression «minorité visible»?

M. de Jesus: S'il s'agit de donner une certaine préférence aux plus défavorisés, cela ne signifie certainement pas que l'on exclut a priori un Japonais ou un Juif, lequel pourrait fort bien être d'une condition sociale tout à fait inférieure à celle du reste du groupe dans lequel il est compté.

M. Telegdi: Allons un petit peu plus loin. Il y a des gens qui sont classés parmi les Blancs, et que l'on retrouve quand même dans la liste. Un exemple frappant, d'après cette étude, c'est celui des Portugais. D'après certaines analyses, les Portugais réussissent mal, aussi bien à l'école que sur le plan économique par la suite, si l'on s'en tient aux indicateurs économiques. Pensez-vous qu'il faille également aider les Portugais?

M. Mance: De quel genre d'aide voulez-vous parler?

M. Telegdi: Je parle d'équité en matière d'emploi.

M. Mance: Le principe de la compétence, des qualifications ou de la formation doit s'appliquer à tout le monde, et non pas simplement à une minorité visible. On ne devrait pas raisonner en termes de communauté prise isolément; il faut tenir compte également des compétences individuelles.

The Chair: I would like to give the floor to Sharon Hayes.

Mrs. Hayes: Thank you, Mr. Chairman.

Again, I appreciate the thrust of your presentation. It reminds me of my own youth. My best friend's father had come from the Ukraine as a fully qualified dentist, but had to go through a complete university course in the 1950s at the University of Toronto, at his own expense, literally causing the family major economic distress for years, retraining himself so he could be recognized. He went on to become a very successful dentist in our community, but what we put him through in the process was quite unacceptable then. If it's happening still, it's still very unacceptable, no matter to whom. Certainly immigration policies need to be addressed.

Going on from there, though, I'd like to extend it to the second generation, not new immigrants but the second generation of your own community, the Filipino community. They have come through a program where they are equal in their education, maybe from day one, and have gone through courses and come into the workplace as young adults or adults.

Do those individuals want to come in as Canadian workers or do they want to come in as Filipino workers? Do they want to self-identify? We've had some witnesses indicate to the committee that people prefer not to identify as a visible minority. Do you have any idea?

In that case, would employment equity be of help to them or a hindrance to them? Would it seem to perhaps ghettoize them or make them seem part of a group rather than as the Canadian mosaic, shall we say?

Mr. de Jesus: For me that's a very complex issue. If a system of discrimination is still there when the second generation comes about, I think it would only be of help to them that they are identified.

• 1210

Mrs. Hayes: I had a second-generation Japanese student in my office, for instance, and she told me she did not want to be called Japanese-Canadian. She wanted to be called Canadian.

Mr. de Jesus: Well, yes, we are talking about specifics here—a job or a position in a company.

My own children want to be called Canadian. They are Canadian by right. But outside of that specific issue of labelling somebody Filipino or Japanese because of his colour, and not as a Canadian first, I think they should just be allowed to be called Canadian, because they are Canadians.

A voice: They are naturalized Canadians.

Mr. Mance: My personal feeling is I can be called a Filipino and I can be called a Canadian. I'm a Canadian by citizenship, a Filipino by nationality. It's either/or. That's my own personal feeling. I don't know about the rest of the community, but I just don't care if I'm called a Filipino or a Canadian. It doesn't matter to me.

[Translation]

Le président: Je voudrais donner la parole à Sharon Hayes.

Mme Hayes: Merci, monsieur le président.

J'ai beaucoup aimé l'esprit de votre témoignage. Cela me rappelle d'ailleurs ma propre enfance. Le père de ma meilleure amie venait d'Ukraine, où il était pleinement autorisé à exercer comme dentiste. Malgré cela il a fallu qu'il recommence toutes ses études à l'Université de Toronto, dans les années cinquante, à ses propres frais, ce qui a eu des conséquences graves sur le plan économique pour le reste de la famille, étant donné les sacrifices qu'il a dû consentir pour pouvoir à nouveau exercer. Il est finalement devenu un de nos excellents dentistes, mais je trouve tout à fait inacceptable ce qui lui a été imposé à l'époque. Si c'est encore ce que l'on exige, quel que soit le cas considéré, je continue à trouver cela inacceptable. Cela pour dire qu'il faut revoir certaines des dispositions concernant l'immigration.

Mais je passe maintenant à la suite, et notamment à la deuxième génération, où il n'est plus question d'immigrants, mais de cette deuxième génération, et pour ce qui nous intéresse ici par exemple, de la deuxième génération de Philippins. Voilà des gens qui ont eu les mêmes chances de formation, depuis le début peut—être, qui ont suivi des cours et qui ensuite se présentent sur le marché du travail lorsqu'ils passent à l'âge adulte, ou sont déjà des adultes.

Est-ce que ces gens veulent être recrutés comme Canadiens à part entière, ou comme Philippins? Je parle ici d'auto-identification. D'après certains témoins, certains individus préfèrent ne pas se déclarer membres d'une minorité visible. Qu'en pensez-vous?

Et pour cela, l'équité en matière d'emploi est-elle quelque chose de positif ou de négatif? Cette politique pourrait-elle être perçue comme responsable d'une ghettoīsation, c'est-à-dire ici de la création d'un groupe à part, alors que ces gens veulent peut-être simplement faire partie de la mosaïque canadienne?

M. de Jesus: Voilà une question très complexe. Si au niveau de la deuxième génération le système reste discriminatoire, je pense que ces individus ont tout intérêt à être identifiés.

Mme Hayes: Prenons l'exemple d'une étudiante japonaise de la deuxième génération qui était dans mon bureau; elle m'a dit qu'elle ne voulait pas être appelée une Nippo-Canadienne. Elle voulait qu'on l'appelle Canadienne.

M. de Jesus: Eh bien, oui, on parle de cas précis—un emploi ou un poste au sein d'une entreprise.

Mes propres enfants veulent être appelés Canadiens. Ils sont Canadiens de plein droit. Toutefois, mise à part toute cette question d'appeler quelqu'un Canadien philippin ou Nippo-Canadien en raison de la couleur de sa peau, et non pas d'emblée Canadien, je crois que ces gens-là devraient être appelés des Canadiens, parce qu'ils le sont.

Une voix: Ils sont des citoyens naturalisés canadiens.

M. Mance: Pour ma part, je crois qu'on pourrait m'appeler Canadien philippin ainsi que Canadien. J'ai la citoyenneté canadienne, et je suis de nationalité philippine. On peut m'appeler l'un ou l'autre. C'est ce que je pense. J'ignore ce que le reste de la communauté en pense, mais peu importe si on m'appelle Philippin ou Canadien. Peu importe.

The Chair: Mr. Parani, how would you like to be called?

Mr. Parani: Because I was born in the Philippines, I'm a Filipino. I am a naturalized Canadian citizen. I want to be called Filipino, because I am a Filipino, but I am a Canadian citizen.

Mrs. Hayes: Could I ask the chair how he would like to be called?

The Chair: I am not the subject of the debate; we will debate that at the appropriate time.

At this point, just to bring it back to the meeting, the committee has noted that you have made a submission on the need for a process of accreditation, which you indicated would help in the removal of at least one barrier to equal opportunity for employment.

At the same time, Mr. Maloney did pose a question to you in trying to pursue this. As I heard it, his question was, assuming that in fact there were a process for accreditation, would there still be a need for the Employment Equity Act? This means a second dimension for the act. Is it trying to be a tool to break discrimination, or, looking at it another way, to allow equal access to opportunity? Of course, breaking a barrier is also allowing equal access to opportunity, so certainly there is a potential synergism. The committee will take note of your submission.

Are there any other remarks you would like to make before we close the meeting?

Mr. de Jesus: Yes. Dr. Pagtakhan, on the question of whether you would like to be called a Canadian or a Filipino. . .

The Chair: Well, sir, I'm a Canadian first and a Filipino by birth.

Mr. de Jesus: I wasn't personally asked, but I will volunteer. I am now a Canadian, but my heritage is Filipino. Both are important to

The Chair: They don't have to be exclusive. One can complement the other.

There's my answer, Mrs. Hayes.

On that note, we would like to thank all of you for your valuable contribution to the committee. On behalf of the committee members, thank you again.

Mr. Mance: Thank you very much for your time, too.

Mr. de Jesus: Thank you to everybody. Goodbye for now.

The Chair: We'll suspend for a few minutes. The next witness has not arrived yet.

[Traduction]

Le président: Monsieur Parani, comment voulez-vous qu'on vous appelle?

M. Parani: Puisque je suis né aux Philippines, je suis Philippin. Je suis citoyen naturalisé canadien. Je veux qu'on m'appelle Philippin, parce que je le suis, mais je suis citoyen canadien.

Mme Hayes: Pourrais-je demander au président comment il veut qu'on l'appelle?

Le président: Je ne suis pas le sujet de discussion; nous pourrons en parler au moment opportun.

Pour l'instant, je préfère revenir à l'ordre du jour. Le comité a remarqué que dans votre mémoire vous dites qu'il faut avoir la reconnaissance professionnelle, qui, selon vous, pourrait éliminer au moins un des obstacles à l'égalité d'accès à l'emploi.

Par ailleurs, M. Maloney vous a posé une question justement sur ce point-là. Si je l'ai bien compris, il vous a demandé si la Loi sur l'équité en matière d'emploi serait encore nécessaire s'il y avait un processus de reconnaissance professionnelle. Cela ajouterait une deuxième dimension à la loi. Est-ce un outil pour enrayer la discrimination, ou est-ce une mesure pour assurer l'égalité des chances? Bien sûr, l'élimination d'un obstacle constitue un pas important vers l'égalité des chances, ce qui pourrait sans doute entraîner une certaine synergie. Le comité tiendra bien compte du contenu de votre mémoire.

Avez-vous autre chose à ajouter avant qu'on lève la séance?

M. de Jesus: Oui. Monsieur Pagtakhan, pour revenir à la question de savoir si vous préférez qu'on vous appelle Canadien ou Philippin...

Le président: Eh bien, monsieur, je suis d'abord et avant tout Canadien, et Philippin de naissance.

M. de Jesus: On ne me l'a pas demandé directement, mais je vais quand même vous le dire. Je suis maintenant Canadien, mais de descendance philippine. Les deux sont importants pour moi.

Le président: L'un n'exclut pas l'autre. Ils peuvent se compléter.

C'est ma réponse, madame Hayes.

Sur ce, nous vous remercions tous de votre contribution valable aux travaux de ce comité. Au nom des membres du comité, merci encore.

M. Mance: Nous voulons aussi vous remercier.

M. de Jesus: Merci à tous. À la prochaine.

Le président: Nous allons suspendre la séance quelques minutes. Le témoin suivant n'est pas encore arrivé.

• 1214

• 1224

The Chair: I would like to resume the proceedings of the committee. I see Ms Mona Katawne there, the Director of the vois Mme Mona Katawne, directrice de la Société de téléphone du Manitoba Telephone Systems. Can you hear me?

Le président: Nous allons reprendre les travaux du comité. Je Manitoba. M'entendez-vous?

Ms Mona Katawne (Director, Manitoba Telephone Systems): Yes, I can.

The Chair: Very well. We welcome you to our proceedings and we thank you for coming. You may proceed with your opening remarks. We have a total of 45 minutes, including the opening remarks and the questions and answers. Please proceed, Ms Katawne.

Ms Katawne: I intend to keep my opening remarks very brief. I welcome the opportunity to entertain questions. I guess, going into this, I'd just like to give you a very brief background on who I am and how I got to this room today, and I promise to keep it brief.

Essentially, I've been working in this field since 1971. I was very active in the women's movement during the 1970s and 1980s. I worked for the Saskatchewan Human Rights Commission for six years and I've been working in the corporate

environment, both professionally with MTS and doing private contract work, for the last eight years. So I have some experience that spans the community, the human rights enforcement area, and business. I've also negotiated both sides of the table. I've been a union president and I've also been on the management side negotiating a union contract. I have a lot of experience I think I can bring to the table today.

• 1225

Briefly, I've been involved in creating a paper that you'll be receiving in the future from the Stentor companies. I am not necessarily going to be referring to that today, but rather making a few comments relative to the paper you'll be receiving and other thoughts I have on the matter.

One of the areas that I think is somewhat lacking and that you may want to consider addressing is the whole area of regulations. It's difficult for business to really buy in wholeheartedly until we see the regulations that are going to help define the legislation. Specifically, I'm referring to workforce analysis and the need to keep the administrative tasks to a minimum in recognition that the change is really going to come about by way of programs and genuine cultural change inside various corporations and organizations.

In terms of goals, I would suggest that from a business perspective, numerical or qualitative goals should be harmonized with the strategic planning cycle of the organization. While on that one hand it's really useful to recognize that change in the equity area does indeed require a commitment to long-term planning and goal setting and so on, it needs to be recognized that most businesses in the world today are in very short planning cycles. So to make the whole exercise genuine, it would be wise to suggest that the goals, whether they're numerical or qualitative, be attached to that business planning cycle.

[Translation]

Mme Mona Katawne (directrice, Société de téléphone du Manitoba): Oui, je vous entends.

Le président: Parfait. Bienvenue au comité, et merci d'être venue. Vous pouvez commencer votre déclaration préliminaire. Nous avons 45 minutes en tout, y compris le temps accordé aux remarques préliminaires et aux questions et réponses. Allez-y, madame Katawne.

Mme Katawne: Ma déclaration préliminaire sera très brève. Je vous remercie de m'avoir accordé l'occasion de répondre à vos questions. Je voudrais juste vous donner une idée de qui je suis et pourquoi j'ai été invitée à comparaître aujourd'hui, et je vous promets que mon introduction sera courte.

Je travaille dans ce domaine depuis 1971. J'ai été très active dans le mouvement féministe pendant les années soixante—dix et quatre—vingt. J'ai travaillé pour la Commission des droits de la personnede la Saskatchewan pendant six ans, et je travaille dans le milieu des grandes entreprises depuis huit ans, comme employée professionnelle de la Société de téléphone du Manitoba, et je suis aussi une contractuelle pour d'autres entreprises privées. J'ai donc une certaine expérience de la collectivité, du domaine du respect des droits de la personne et du milieu des affaires. J'ai également négocié pour les deux parties. J'ai été présidente de syndicat et j'ai également fait partie de l'équipe patronale dans la négociation d'une convention collective. C'est donc une longue expérience que je vous apporte aujourd'hui.

Brièvement, j'ai participé à la rédaction d'un document que vous recevrez plus tard des entreprises Stentor. Je ne vous en parlerai pas nécessairement aujourd'hui, mais je vais plutôt faire quelques observations au sujet du document que vous recevrez et je vous ferai part de mes réflexions sur cette question.

L'un des domaines où, à mon avis, il y a des lacunes que vous voudrez peut-être corriger, c'est celui de la réglementation. Il est difficile pour les entreprises de souscrire de tout coeur à ce projet de loi tant qu'ils ne verront pas les règlements d'application. Je songe plus particulièrement à l'analyse des effectifs et à la nécessité de limiter le plus possible les tâches administratives, puisque le changement s'effectuera en fait par la mise en oeuvre de programmes et par une véritable évolution culturelle au sein des divers organismes et entreprises.

Pour ce qui est des objectifs, je pense que pour faciliter la vie des gens d'affaires, il faudrait que les objectifs quantitatifs ou qualitatifs puissent s'harmoniser avec le cycle de planification stratégique de l'organisme. S'il est véritablement utile de reconnaître que le changement dans le domaine de l'équité exige bien que les entreprises s'engagent à planifier et à établir des objectifs à long terme, etc., il faut également reconnaître que la plupart des entreprises ont aujourd'hui des cycles de planification très courts. Alors, pour que l'exercice soit vraiment valable, il serait sage de recommander que les objectifs, qu'il soient quantitatifs ou qualitatifs, soient liés au cycle de planification des entreprises.

In terms of promotions and setting goals for promotions. I would suggest that once the initial audit of an employer's management systems has been done and programs and policies have been put in place and indeed are being monitored, it's more important that the regular audit goes on, whether it's in hiring, training, development programs, promotions, salary bands, lay-offs, etc.

Really, goals specific to promotion are not necessary, but rather each and every part of management systems should be audited continuously to ensure that there is equal representation, that the management system is working the way it's supposed to. If it's not, then the real process is to uncover the barrier that may be in place relative to the lack of participation by one group or another.

In terms of consultation with employees and unions, I would suggest that first of all consultation is critical; it is important. But there needs to be a recognition that the union environment or the union culture, the employee culture, is very different depending on the organization you're talking about. Some companies are single-union, some are multi-union, some have management unions. The process needs to be customized to the culture of the company, and yet, of course, there has to be some accountability so that it is indeed genuine. I suggest that regulation in that area allow for that flexibility based on business differences and corporate differences.

There's a fairly important point in my mind that I'd just like to point out, and that's the dual jurisdiction problem that could occur. As I understand it, the Employment Equity Act could allow for an audit that would essentially approve various aspects or elements of an employment equity program. That's fair enough. However, it seems to me that any one of those elements could still become the subject of a complaint under the Canadian Human Rights Act.

I offer the industry I'm in, telecommunications, by way of example. We have gender-dominated workforces in that our crafts and trades are by and large dominated by men, and our clerical staff and operators are by and large dominated by women.

In our program in the early 1980s, one of the initiatives we put in place was to develop a trades training program so that women inside the company as well as outside the company could become qualified to compete for the craft area. That particular program was designed for women and it was open exclusively to women. While it was part of an approved affirmative action program at that time under the Manitoba jurisdiction, that aspect was still taken to the Manitoba human rights committee and it was argued that it was discriminatory towards men.

Now, since there was the dual jurisdiction problem in 1981, everything was copacetic. But in the environment we're in today, the Employment Equity Act and an audit under the Employment Equity Act could allow for that part of the Loi sur l'équité en matière d'emploi et pourrait être approuvé à

[Traduction]

Pour ce qui est des promotions et des objectifs en matière de promotion, je pense que lorsque l'analyse initiale est terminée et que les programmes et politiques ont été mis en œuvre et qu'ils font l'objet d'un suivi, il devient plus important d'exercer des contrôles d'application continus, que ce soit en matière de recrutement, de formation, de programmes de perfectionnement, de promotions, d'échelles de salaire, de mises à pied, etc.

En fait, il n'est pas nécessaire de fixer des objectifs précis en matière de promotion, mais plutôt de veiller à ce que chacune des composantes des systèmes de gestion fasse l'objet d'un contrôle d'application continu afin d'assurer une représentation égale et afin de veiller à ce que le système de gestion fonctionne comme il doit. S'il ne fonctionne pas bien, alors ce qu'il faut faire, c'est découvrir l'obstacle qui nuit peut-être à la participation d'un groupe ou d'un autre.

Pour ce qui est de la consultation avec les employés et les syndicats, je pense que cette consultation est importante et qu'elle est même essentielle. Mais il faut reconnaître que le milieu syndical ou la culture syndicale, la culture des employés. varie beaucoup selon le genre d'organisme. Dans certaines entreprises, il n'y a qu'un seul syndicat, dans d'autres il y en a plusieurs; ailleurs il y a même des syndicats de gestionnaires. Le processus doit s'adapter à la culture de l'entreprise et, évidemment, il faut néanmoins qu'il y ait une certaine imputabilité pour qu'il y ait un authentique processus. Je pense que, dans ce domaine, la réglementation doit être assez souple pour tenir compte des différences entre les entreprises et leurs divers champs d'activité.

Il y a un élément assez important à mon avis que j'aimerais vous signaler, il s'agit du problème de la double compétence. Si j'ai bien compris, la Loi sur l'équité en matière d'emploi prévoirait un contrôle qui aurait essentiellement pour objet d'approuver divers aspects ou éléments d'un programme d'équité en matière d'emploi. Jusque-là, ça va. Toutefois, il me semble que n'importe lequel de ces éléments peut encore faire l'objet d'une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Prenons l'exemple du secteur où je travaille, les télécommunications. Nous avons des catégories d'emplois où l'un des deux sexes est largement majoritaire. Les métiers et les emplois spécialisés sont le ressort presque exclusif des hommes alors que les femmes occupent la vaste majorité des emplois de bureau et de téléphonistes.

Au début des années quatre-vingt, l'une des mesures que nous avons prises, dans le cadre de notre programme, a été d'élaborer un programme d'apprentissage de métiers afin que des femmes de l'intérieur et de l'extérieur de la société puissent acquérir les qualifications nécessaires pour travailler dans un métier. Ce programme a été conçu pour les femmes et était offert exclusivement aux femmes. Il faisait partie d'un programme d'action positive qui avait été approuvé par le gouvernement du Manitoba, ce qui n'a pas empêché que cet élément fasse l'objet d'une plainte à la Commission des droits de la personne du Manitoba, sous prétexte qu'il était discriminatoire à l'égard des hommes.

Comme il y avait un problème de double compétence en 1981, tout s'est bien passé. Mais, dans le contexte actuel, cet élément du programme pourrait être acceptable en vertu de la

program to be acceptable. However, an individual—or perhaps a union that represents the gentleman I just referred to—could very well take a complaint through the Canadian Human Rights Act and start to dismantle, piece by piece, elements of the program that are designed to remove barriers and make people competitive for areas we've determined are indeed gender–dominated or discriminatory.

• 1230

I offer that as something you may want to consider. Certainly if I've misunderstood the possibility here, I'd really like to be illuminated on it. I have a concern about dual jurisdiction.

I would suggest that your employment equity compliance officers—and I say this on the basis of my own experience. . . I spent six years with the Human Rights Commission in Saskatchewan, and the last part of that was monitoring affirmative action programs within the province. I was monitoring about twenty different programs in the education and employer sector.

I consistently found I was having a problem doing my job because I was not engaging in the conversation of business. I welcomed the opportunity to come to the Manitoba Telephone System and learn that business language so that I could more effectively implement the human rights work I wanted to do in the corporate environment.

I therefore strongly suggest that employment equity officers who are going to be conducting audits in business environments have that blend of knowledge so they understand the principles and jurisprudence relative to human rights law. There's undoubtedly going to be more jurisprudence developing around the Employment Equity Act. As well, they should have a solid understanding of how business operates in Canada today.

In that vein, I would also suggest that a tribunal be comprised, with a minimum of three people, and that at least one of those people possess a solid understanding of human rights legislation, law, employment equity, and the context of business today.

In terms of audits and whether or not material should be taken off–site, it's important, for the program to be sincere, that employers do genuinely attach it to their business objectives and their business planning cycle. In order to do that, employers need to have some confidence that this information is not going to become public information, because it could indeed, in certain situations, compromise their competitive ability.

Often audits on businesses are conducted on-site, and it is required that the materials stay on-site if the business could be opened up to that sort of competitive problem. So I would encourage that your regulations and direction include an assurance to employers that materials will be kept on-site for purposes of an audit.

[Translation]

la suite d'un contrôle effectué en vertu de cette loi. Toutefois, quelqu'un—ou peut-être le syndicat qui représente le monsieur dont je viens de parler—pourrait très bien porter plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et l'on pourrait assister au démantèlement, pièce par pièce, des éléments d'un programme conçu pour éliminer les obstacles et pour rendre les gens compétitifs dans des domaines où nous avons déterminé qu'il y a discrimination ou dans des domaines où l'un des deux sexes domine.

J'ai pensé que c'est quelque chose que vous voudriez peut-être examiner. Si j'ai mal interprété cette possibilité, j'espère que quelqu'un éclairera ma lanterne. Cette double compétence me préoccupe.

Je pense que les agents d'application de l'équité en matière d'emploi—et je me fonde sur mon expérience personnelle... J'ai travaillé six ans pour la Commissions des droits de la personne de la Saskatchewan, et la dernière fonction que j'ai remplie consistait à surveiller les programmes d'action positive dans la province. J'ai fait le suivi d'environ 20 programmes dans le secteur de l'éducation et auprès des employeurs.

J'avais constamment de la difficulté à faire mon travail parce que je ne parlais pas le langage des hommes d'affaires. J'ai été heureuse d'avoir l'occasion de travailler pour la Société de téléphone du Manitoba et d'apprendre ce langage des affaires afin de pouvoir être plus efficace dans la mise en oeuvre des mesures relatives aux droits de la personne que je voulais appliquer dans le milieu des affaires.

Je suggère donc vivement que les agents d'application de l'équité en matière d'emploi qui feront des contrôles de vérification dans le milieu des affaires aient cet ensemble de connaissances qui leur permettront de comprendre les principes et la jurisprudence relatifs à la Loi sur les droits de la personne. La Loi sur l'équité en matière d'emploi permettra sans aucun doute d'enrichir la jurisprudence. En outre, ils devraient avoir une solide connaissance du fonctionnement du milieu des affaires dans le Canada d'aujourd'hui.

Dans le même ordre d'idées, je pense qu'il faudrait que soit établi un tribunal composé d'au moins trois personnes et dont au moins l'une aurait une solide connaissance des lois relatives aux droits de la personne, à l'équité en matière d'emploi et aussi du milieu des affaires d'aujourd'hui.

En ce qui concerne les contrôles d'application et la question de savoir si les documents doivent pouvoir quitter les lieux de travail, c'est une question importante si l'on veut que le programme soit appliqué de façon sincère et que les employeurs l'intègrent vraiment à leurs objectifs d'affaires et à leur cycle de planification. Pour ce faire, il faut que les employeurs soient assurés que ces renseignements ne seront pas rendus publics, car, dans certains cas, cela pourrait réellement nuire à leur compétitivité.

Souvent, les vérifications se font sur place, et les documents doivent obligatoirement rester sur place s'il y a un risque pour la compétitivité de l'entreprise. Je vous encourage donc à donner, dans vos règlements et directives, l'assurance aux employeurs que leurs documents seront consultés sur place aux fins des contrôles d'application.

In terms of harmonization of employment equity standards, there is a proliferation of contract compliance programs, federal legislation and provincial legislation—and if this is any insight into the future, there will be more provincial legislation. There's the possibility of contract compliance at municipal levels and so on. Given all this, I would suggest there should be some acceptance that certification under one program would constitute compliance under another.

I appeared before the committee the last time you met, and I talked at some length about the need to educate the public on what employment equity really means and what it means in the context of the democracy Canada enjoys today. I would suggest that need is still present and there has to be some sort of education agenda put in place that would assist employers in managing the potential backlash that occurs when programs of this nature are implemented.

The last point I would like to make is the demographic changes in Canada that drive the employment equity legislation are the same demographics that we in business are finding in the marketplace. The people in the workforce are consumers. They are our customers.

More and more, business is beginning to understand that we have to align our products and services to very specific markets. That takes into account immigrant markets, first nations people, women moving into small entrepreneurship, the aging of the Canadian population and so on. I think that with any sort of foresight at all it would be easy to see the business connection to the employment equity agenda.

That's really all I have to say in terms of opening comments.

The Chair: Thank you so much for your opening remarks.

I yield the floor to Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: I have a couple of questions that relate to demographics, which you brought up.

[Traduction]

Pour ce qui est de l'harmonisation des normes relatives à l'équité en matière d'emploi, il y a une prolifération de programmes de respect des clauses discriminatoires, de lois fédérales et provinciales—et si ce projet de loi est une indication de ce qui viendra, il y aura sans doute d'autres lois provinciales. Il est possible que les municipalités incluent des clauses antidiscriminatoires dans leurs contrats, etc. Étant donné tout ce qui précède, je pense qu'il faudrait reconnaître d'une façon ou d'une autre qu'un employeur qui se conforme à un programme est du même coup en règle avec un autre programme.

La dernière fois que j'ai comparu devant ce comité, je vous ai parlé assez longuement de la nécessité d'expliquer à la population ce que veut dire vraiment l'équité en matière d'emploi et ce que cela veut dire dans le contexte de la démocratie dont nous jouissons au Canada. Je pense que ce besoin existe toujours et qu'il faut mettre en oeuvre un programme d'éducation pour aider les employeurs à gérer les réactions négatives que peut engendrer la mise en oeuvre d'un programme de ce genre.

La dernière chose que je voulais vous dire, c'est que les changements démographiques qui ont motivé la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont les mêmes que nous retrouvons sur le marché. Les travailleurs sont en même temps consommateurs. Ils sont nos clients.

De plus en plus, les gens d'affaires commencent à comprendre que nous devons adapter nos produits et nos services aux besoins de marchés très précis, qui sont composés d'immigrants, de Premières nations, de femmes chefs de petites entreprises, d'une population canadienne vieillissante, etc. Je pense qu'avec un peu de prévoyance il devrait être facile de voir le rapport qui existe entre les intérêts d'affaires et l'équité en matière d'emploi.

C'est tout ce que j'avais à dire en guise d'exposé préliminaire.

Le président: Merci beaucoup de cet exposé.

Je donne la parole à M. Telegdi.

M. Telegdi: J'ai quelques questions à poser au sujet des aspects démographiques que vous avez soulevés.

• 1235

Under the employment equity bill, part of the process used is self-identification. We heard from the Manitoba chiefs, and they saw that as a problem. They have seen abuse with self-identification going back twenty years.

Given the fact that something like 70% of the people are covered under employment equity and 30% aren't, for the whole issue of fairness, we have to have a fair degree of confidence in the numbers. How do we get that through self-identification?

Ms Katawne: It's a difficult question when you're talking about voluntary self-identification inside the organization and yet the data we're comparing ourselves to is collected through Census Canada, which is mandatory.

Le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit que l'auto-identification fera partie du processus. Les chefs du Manitoba nous ont dit qu'ils considéraient cela comme un problème. Ils disent constater depuis 20 ans que l'auto-identification donne lieu à des abus.

Étant donné qu'environ 70 p. 100 des personnes seront visées par l'équité en matière d'emploi et qu'environ 30 p. 100 ne le seront pas, pour être justes, nous devons être raisonnablement sûrs des chiffres. Comment pouvons—nous y arriver par l'auto—identification?

Mme Katawne: C'est une question difficile si vous considérez que l'auto-identification à l'intérieur de l'organisme est volontaire et que nous devons comparer ces chiffres aux données du recensement, qui, lui, est obligatoire.

It's true that there's often a discrepancy in the numbers, because people may or may not self-identify. However, I don't believe there's any real, factual information that says the people who aren't identified are or are not one of the designated group members. It seems to be a phenomenon of humanity that when asked to respond to a questionnaire voluntarily, some of us will and some of us won't. The only real solution is to make it mandatory.

Mr. Telegdi: Which becomes really problematic as to how one goes about doing it. The first nations said they didn't see that as a problem, but a lot of other groups have seen that as a problem.

Just from my dealings with it, it seems the people who belong to one of the groups and already have a job under-identify. If one gets into the motivation, I suppose they might feel they got the job in spite of the fact that they are from one of the target groups.

'The motivation for a person who is looking for a job—and this has been suggested to me by some younger persons—is to get that job. If they find they identify as one of the target groups, it enhances their opportunity to get a job and they're more likely to do it.

This is where I have a problem, because ultimately, if we're going to be fair with the legislation and if we're going to try to reflect the population in the workforce, we have to have a better measurement than we will get through self-identification. It seems to be a very difficult problem that I'm trying to grapple with.

Ms Katawne: I think it's important to remember the place numbers have in terms of planning a program and measuring its success. That's certainly one standard of measurement, but it is only one.

If an employer goes into the workforce to do a voluntary self-identification, it's important to set that survey up in such a way that it's going to be as successful as possible. That includes a strong communication piece at the front end. It includes consultation with unions and/or employee representatives.

With that all in place, you can anticipate a fairly good response, though not 100%. Most employers wouldn't even expect 100%, but you can expect enough of a response that it can become a piece of your planning process, and it has to be understood in that context.

Mandatory is the only way to get 100%, and at this stage of the game, given the development and evolution of employment equity, I would agree it's probably going to do more harm than good.

Nonetheless, if you have a 70% to 80% database, you probably have enough information—along with salary bands and a lot of information employers have in other parts of their system, particularly when it comes to gender relationships—to use in determining where the problems are in the occupational categories in terms of salary, lay-offs and those kinds of things.

It needs to be understood as a piece of the problem analysis and a piece of the measurement standard, but no more than that.

[Translation]

Il est vrai qu'il y a souvent un écart entre les chiffres, parce que les gens peuvent choisir de s'identifier ou de ne pas le faire. Toutefois, je ne crois pas qu'il y ait de renseignements réels, factuels, selon lesquels les gens qui ne s'identifient pas font ou ne font pas partie d'un groupe désigné. Certains répondent volontairement à un questionnaire alors que d'autres refusent de le faire; cela semble faire partie de la nature humaine. La seule vraie solution, c'est de rendre l'auto-identification obligatoire.

M. Telegdi: Le vrai problème, c'est de savoir comment nous y prendre. Les Premières nations disent que pour elles ce n'est pas un problème, mais bien d'autres groupes jugent que c'en est un.

D'après mon expérience, il semble que les gens qui appartiennent à l'un des groupes et qui ont déjà un emploi sont moins susceptibles de s'auto-identifier. Si l'on cherche à comprendre ce refus, je suppose qu'ils estiment avoir décroché un emploi malgré leur appartenance à l'un des groupes cibles.

Pour les personnes qui se cherchent un emploi—et c'est ce que certaines jeunes personnes m'ont laissé entendre—la priorité, c'est d'obtenir l'emploi. S'ils pensent qu'en s'identifiant comme membres de l'un des groupes cibles ils amélioreront leurs chances d'être embauchés, ils seront davantage susceptibles de le faire.

C'est ce qui me pose un problème, parce qu'au bout du compte, si nous voulons être justes dans la loi et si nous voulons essayer de refléter la composition de la population active, nous devons avoir un meilleur instrument de mesure que l'auto-identification. C'est un problème très difficile, auquel je cherche une solution.

Mme Katawne: Je pense qu'il est important de se rappeler l'importance des chiffres dans la planification d'un programme et dans l'évaluation de son succès. C'est certainement l'un des critères pour le mesurer, c'en est un parmi d'autres.

Si un employeur demande à ses employés de s'auto-identifier volontairement, il est important de concevoir un sondage qui donnera les meilleurs résultats possible. Cela suppose une bonne communication dès le départ. Cela suppose une consultation auprès des syndicats et des autres représentants des employés.

Si un employeur fait tout cela, il peut s'attendre à un taux de réponse assez élevé, mais qui ne sera pas de 100 p. 100. La plupart des employeurs ne s'attendent même pas à ce que tous les employés répondent, mais ils peuvent s'attendre à un taux de réponse assez élevé pour pouvoir s'en servir dans leur processus de planification, et c'est dans ce contexte qu'il faut le voir.

Le seul moyen d'obtenir 100 p. 100 de réponse, c'est de rendre l'auto-identification obligatoire, et, pour le moment, étant donné l'évolution des progrès de l'équité en matière d'emploi, je reconnais que cela ferait probablement plus de tort que de bien.

Néanmoins, un taux d'auto-identification de 70 à 80 p. 100 constitue probablement une base de données suffisante—en plus des échelles de salaires et de tous les autres renseignements dont disposent les employeurs dans d'autres éléments de leur système, surtout en ce qui concerne le rapport des sexes—pour déterminer s'il y a des problèmes dans certaines catégories professionnelles en ce qui concerne les salaires, les mises à pied et d'autres questions de ce genre.

Il faut voir dans l'auto-identification un élément de l'analyse du problème et un élément de mesure, mais pas plus.

Mr. Telegdi: When you're dealing with groups of visible minorities, ideally you should reflect the demographics of visible minorities, but the bill doesn't deal with that at all. It's quite possible to surpass your requirements in visible minorities with just one of the subgroups within the visible minority group.

• 1240

Ms Katawne: Are you asking me to respond to that?

Mr. Telegdi: Yes. Could you respond to that?

Ms Katawne: Generally speaking, the standard that employers have been encouraged to use and one that I would adopt and encourage is a representative workforce based on occupational standards that have been designed by the federal government. They can tell us how many people, by central metropolitan area, by province, by the country, are available within occupations and by designated groups. I believe they can also give us some pretty refined data based on whether or not a person comes from a so-called subgroup, that is, a Sikh person or a Japanese person or whatever.

Most employers have such crude planning processes and are so close to the beginning of developing employment equity that they haven't needed to get into that very fine goal-setting. That is, there are more Sikhs in our CMA than there are Japanese people; therefore we should have a goal for Sikh people versus Japanese people. Most employers are still looking at the very gross figure of visible minority people in their recruitment area.

That seems to be appropriate given the current state of the art. As we progress, we will find that some groups, perhaps, meet the employability standard in that they are no longer disadvantaged, they are no longer in job ghettos, they are no longer receiving less pay, and they are no longer in a higher unemployment category. So now it's questionable whether or not they should be the subject of preferential treatment.

That is not the case today. I can't think of a single employer in Canada or a single visible minority group that is not, in one way or another, subject to under-representation.

Mr. Telegdi: This goes into my final question on this. This evolved rather nicely. In 1984 Stats Canada broke down the Canadian a évolué. En 1984, Statistique Canada a réparti la mosaïque mosaic into 60 different groups. What they found was that the Jewish community, economically, was the best off. The Egyptian community was second and the Japanese community was third. Then you get down to the Cambodians, who were at the bottom, most disadvantaged.

For purposes of employment equity, the Japanese hiring Japanese could very well fulfil the quota or the target. Having said that, and you mentioned that if they reach a certain level they do not need any more help, the fact of the matter is there is no sunset clause on any of the groups we're dealing with. When I say number 3, that's number 3 out of 60. People who identified themselves as Canadians were number 27 and those were not the native people. So do you see a sunset clause, say for Japanese or Egyptians?

[Traduction]

M. Telegdi: Si l'on songe aux minorités visibles, idéalement, il faudrait refléter le profil démographique des minorités visibles, ce que ne fait pas du tout le projet de loi. Il est facile de dépasser les exigences en ce qui concerne les minorités visibles avec seulement un des sous-groupes à l'intérieur d'un groupe.

Mme Katawne: Vous voulez avoir ma réponse?

M. Telegdi: S'il vous plaît.

Mme Katawne: De façon générale, la norme que les employeurs sont encouragés à utiliser et que je préconise moimême, c'est une main-d'oeuvre représentative selon les chiffres établis par le gouvernement fédéral pour les divers emplois. Ces données nous indiquent le nombre de personnes par région métropolitaine, par province, dans le pays, disponibles pour chaque catégorie professionnelle et chaque groupe désigné. Elles sont également assez précises pour pouvoir nous dire quelles sont les personnes issues des prétendus sous-groupes, les Sikhs ou les Japonais par exemple.

La plupart des employeurs ont des processus de planification tellement peu développés et sont si peu avancés pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi qu'ils n'en sont pas au stade où ils peuvent se fixer des objectifs aussi détaillés. Ils n'en sont pas encore à se dire: il y a plus de Sikhs que de Japonais au sein de notre RMR: nous devons donc nous fixer un objectif pour les Sikhs par rapport aux Japonais. La plupart des employeurs utilisent seulement un chiffre global pour les minorités visibles dans le cadre de leur effort de recrutement.

C'est sans doute approprié pour l'instant. Au fur et à mesure que nous ferons des progrès, nous constaterons que certains groupes atteignent la norme d'emploi prévue et ne sont plus défavorisés, ne sont plus confinés à des ghettos, ne sont plus sous-payés et ne font plus partie d'une catégorié où le chômage est élevé. Il faudra voir s'ils doivent continuer de faire l'objet d'un traitement préférentiel.

Nous ne sommes cependant pas encore là. Je ne peux songer à un seul employeur ou à une seule minorité visible où le problème de la sous-représentation ne se pose pas.

M. Telegdi: Cela m'amène à ma dernière question. La situation canadienne en 60 groupes différents. Il est alors ressorti que la communauté juive était la mieux nantie. Les communautés égyptienne et japonaise venait au deuxième et troisième rangs respectivement. Les plus défavorisés étaient les Cambodgiens.

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, si les Japonais embauchaient des Japonais, le quota ou l'objectif pourrait être atteint. De même, comme vous l'avez dit, passé un certain stade, certains groupes n'ont plus vraiment besoin d'aide. Cependant, il n'y a pas de disposition de temporarisation possible pour quelque groupe que ce soit mentionné ici. J'ai parlé d'un troisième rang; c'était sur 60. Les gens qui se sont identifiés comme Canadiens, et qui n'étaient pas autochtones, venaient au 27e rang. Croyez-vous qu'il devrait y avoir une disposition de temporarisation, pour les Japonais ou les Egyptiens par exemple?

• 1245

[Text]

Ms Katawne: I don't think you're looking at a sunset clause as much as you're looking at a measurement standard. As I say, the measurement standard should be a representative workforce as a minimalist standard. That's not even a maximum standard. What we're talking about is people who are already in the workforce, in those occupational categories, and are qualified to work.

I don't know of a single corporation that can boast that they have a representative workforce across the spectrum in all occupational categories. We have a long way to go to meet what I consider to be a minimalist standard. At the point that standard is reached, whether we're talking about women or Japanese people or whatever. . . Let's use women as an example because there's a lot of data in the workplace around women, around gender equality, women and men.

Let's say, for the sake of argument, that we get to a point...and let's talk about MTS as a very specific example. MTS perhaps has a special scholarship fund and special hiring practices relative to bringing female engineers into the company because we are under—represented. At the point that we have a representative workforce, I would suggest that it's inappropriate to have those preferential measures. It's no longer necessary. The money, the labour, the energy should be focused on those people who no longer enjoy a representative relationship inside our company.

I don't know that it's a sunset clause so much as it is a standard of measurement, which really goes back to your first question and the dilemma around measuring how many people we have inside the company. That said, I think we still have to accept in the art, the science, call it what you will, of managing human resources in our business environment today, that it is but one factor we use for planning and it is but one factor we use for measuring our success.

Mr. Maloney: You indicated in your address that employers are beginning to realize that the same people within the workforce are the same people in the markets they deal with. Following that assumption, some people have said employment equity principles are good for business; therefore, we really don't need an act because we're going to comply anyway. Do you agree or disagree with that

Ms Katawne: I would disagree with that statement. There's very little evidence in the way the workforce has developed in the last century to suggest that, in the absence of any affirmative measures or some intervention, equality will indeed occur. We live in a society that tends to prefer some values, some characteristics, over others. It's a part of our heritage; it's a part of our tradition. They're not necessarily benefiting the overall democracy, the overall business environment. Nonetheless that is who we are. The kind of legislation that employment equity represents is an appropriate intervention in that flow of business decision–making, in that flow of policy development at a federal level.

Mr. Maloney: You indicated that you realized perhaps that they were insufficient in the representation of women in your engineering department and they have taken measures to counteract that. Does this not conflict with the concept of the merit principle, the best person for the job?

[Translation]

Mme Katawne: Ce n'est pas tant une disposition de temporarisation qu'une norme que vous recherchez. Comme je l'ai dit, la norme minimum, non pas maximum, devrait être une main-d'oeuvre représentative. Ces gens appartiennent déjà à la main-d'oeuvre, dans divers emplois, et sont qualifiés.

Je ne connais aucune organisation qui puisse se vanter d'avoir une main-d'oeuvre vraiment représentative dans tous les emplois. Nous avons encore beaucoup de chemin à faire avant d'atteindre notre but. Lorsque nous y serons, que ce soit pour les femmes, les Japonais ou qui que ce soit d'autre... Prenons les femmes comme exemple, parce qu'il y a beaucoup d'information au sujet de leur place au sein de la main-d'oeuvre, au sujet de l'égalité des sexes.

Supposons, aux fins de notre discussion, que nous atteignons un certain stade. . . La STM est un cas intéressant. La société a un programme de bourses d'études et des pratiques d'emploi particulières destinées à attirer des ingénieures, parce qu'elles sont actuellement sous—représentées. Lorsque cette main—d'oeuvre deviendra représentative, les mesures préférentielles ne seront plus justifiées, à mon avis. Elles ne seront plus nécessaires. Les ressources disponibles devront aller aux gens dont la représentation ne sera plus suffisante par rapport aux autres groupes au sein de la société.

Ce n'est pas tant une question de disposition de temporarisation qu'une question de norme, ce qui me ramène à ce que vous disiez au sujet de la difficulté de compter les gens à l'intérieur des diverses sociétés. C'est peut-être un problème, mais dans le cas de l'art ou de la science actuelle, prenez le terme que vous voulez, de la gestion des ressources humaines, ce n'est là qu'un des éléments qui entrent dans notre planification, un des facteurs qui nous servent à mesurer nos progrès.

M. Maloney: Vous avez indiqué dans votre exposé que les employeurs commencent à comprendre que les gens qui font partie de leur main—d'oeuvre sont également les gens qui composent leur marché. Si c'est vrai, si l'équité en matière d'emploi est bonne pour les affaires, nous n'avons pas besoin d'une loi. Nous allons atteindre notre but de toute façon. Vous êtes d'accord ou non avec cette affirmation?

Mme Katawne: Je ne suis pas d'accord. D'après ce que nous avons vu au cours du dernier siècle, rien ne laisse croire que l'égalité soit possible sans des mesures positives ou une intervention quelconque. Nous vivons dans une société qui privilégie certaines valeurs, certaines caractéristiques, par rapport à d'autres. Cela fait partie de notre patrimoine, de nos traditions. La démocratie ou les affaires en souffrent peut-être, mais nous sommes ainsi faits. Une loi comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une intervention appropriée au niveau des décisions d'affaires, au niveau des grandes politiques du gouvernement fédéral.

M. Maloney: Vous dites que la représentation des femmes chez vos ingénieurs a été jugée insuffisante et que des mesures ont été prises pour corriger cette situation. N'est—ce pas quelque chose qui va à l'encontre du principe du mérite, du principe selon lequel la personne la plus qualifiée doit obtenir le poste?

Ms Katawne: Absolutely not. Our company...and I personally believe very strongly in the merit principle. I don't dire que je crois fermement au principe du mérite. Je ne crois believe it has to be diminished at all. For example, when we pas qu'il faille l'attaquer. Ainsi, lorsque nous avons essayé de took a look at the barriers that were stopping women from voir quels étaient les obstacles qui empêchaient les femmes de coming into the telecommunications industry and entering engineering professions, by and large they weren't really at our front door. They existed more in the university environment. Further down the pipe, in the high school environment, girls were not being encouraged to stay in the academic streams that would allow them to pursue an engineering career. Of course, most of us are familiar with the engineering environment. It's not necessarily conducive to women going in—the faculties, the old boy's stuff, n'est pas particulièrement accueillant pour les femmes—c'est un their behaviour and so on.

So we determined to try to affect that. We now engage in business education partnerships in high school. We do a lot of Nous participons à des programmes travail-école au niveau public speaking, career shows, that kind of thing. But beyond that we offer scholarships to women who are pursuing engineering degrees. We try to interfere in the flow, so to say, at the front end, at the representative end, where we're going to be drawing our people from, the recruitment pool, so that at the point where we're hiring, women are flowing into those jobs. The scholarship fund, by the way, has in the past always been a summer employment option, so it gave the students a chance to try us out, and it was a chance for us to try the students out. What happens when a company starts to approach employment equity that way is you have a critical mass of non-traditional students coming into the marketplace year after year so that you can genuinely choose from amongst the best.

Mr. Maloney: You also expressed some concerns about the problem with dual jurisdiction and the Canadian Human Rights Act. This act has proposed that the auditing, etc., would be under the Human Rights Act. Do you feel there should be a separate and distinct body looking after this, or would not the human rights people be complementary to that, to avoid the dual jurisdiction?

Ms Katawne: Whatever is done, I don't necessarily think there has to be a separate body. Like many taxpayers I am very concerned about the cost of the bureaucracy in Ottawa. However, I think in order to respect due process there needs to be some very clear and mandated separation between the two functions. For example, if as an officer I am investigating a complaint under the Canadian Human Rights Act, I cannot for a period-and perhaps there could be a set period of two or three years—then become party to an audit or investigation under the Employment Equity Act.

There is some concern on the part of employers, however, that this whole issue of due process, fairness, will be compromised because of the Canadian Human Rights Commission having responsibility for both acts. My take on this, however, is that it's probably more of an administrative matter than it is a question of setting up yet one more bureaucracy to deal with it.

Mr. Maloney: This act would only apply to firms having more than 100 employees. Do you feel it would be beneficial to reduce that to 75, 50, or otherwise?

[Traduction]

Mme Katawne: Pas du tout. Notre société... Je dois vous se joindre au secteur des télécommunications et de devenir ingénieures, nous nous sommes aperçus que de façon générale ce n'était pas chez nous qu'ils existaient. Ils étaient plus manifestes au niveau de l'université. Et plus avant, à l'école secondaire, nous pouvions voir que les filles n'étaient pas encouragées à suivre les cours qui leur permettraient plus tard d'entrer en génie. Nous connaissons le milieu des ingénieurs. Nous savons qu'il cercle plus ou moins fermé, etc.

Nous avons décidé d'essayer de changer cette situation. secondaire. Nous donnons des conférences, nous participons à des expositions sur les carrières, etc. En outre, et surtout, nous offrons des bourses aux femmes qui veulent poursuivre des études en génie. Nous intervenons donc de cette facon. Nous agissons sur l'offre, à partir de laquelle nous allons effectuer notre recrutement, et nous comptons voir des femmes joindre nos rangs. Le Task Jar Scholarship Fund, soit dit en passant, a toujours comporté un volet emplois d'été, de façon à ce que les étudiants puissent nous évaluer, et vice-versa. Lorsqu'une société aborde la question de l'équité en matière d'emploi de cette façon, elle se retrouve avec une masse critique d'étudiants non traditionnels disponibles sur le marché année après année dont elle peut choisir les meilleurs éléments.

M. Maloney: Vous avez également parlé de la double compétence et de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette loi-ci entend faire relever la vérification, etc., de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Devrait-il y avoir un organisme distinct qui se chargerait de ce travail, ou la Commission des droits de la personne aurait-elle un rôle complémentaire à jouer, pour éviter la double compétence?

Mme Katawne: Un organisme distinct n'est certainement pas nécessaire dans les circonstances. Comme beaucoup d'autres contribuables, je m'inquiète beaucoup du coût de la bureaucratie à Ottawa. Pour qu'il y ait une application régulière de la loi, cependant, les deux fonctions doivent être clairement maintenues séparées. Par exemple, un agent qui ferait enquête au sujet d'une plainte aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne pourrait pas pour une certaine période—peut-être deux ou trois ans—participer à une vérification ou une enquête en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Ce que craignent les employeurs, c'est que l'application régulière de la loi et l'équité soient compromises du fait que la Commission canadienne des droits de la personne aura des responsabilités en vertu des deux lois. Je préconiserais personnellement une solution administrative plutôt que la création d'une autre bureaucratie.

M. Maloney: Cette loi ne s'appliquerait qu'aux entreprises de plus de 100 employés. Réduiriez-vous ce nombre à 75, 50, ou quelque chose d'autre?

[Translation]

• 1250

Ms Katawne: If a person is really engaging in the proper process to implement employment equity, it requires an audit or problem definition stage followed by a solution stage, which is commonly referred to as special measures, implementation and measurement.

When you get down to very small companies under 100, the process becomes very cumbersome. It doesn't work. The process is one for rather large organizations and can take in many different facets of that organization, whether it's union, national, provincial, multi-industry or whatever.

Again, when we take a look at the progress we've made thus far in terms of achieving equality in the workplace, we're a very long way away from that. I think we still have a lot of room to make a lot of opportunity inside the large corporations in Canada, so why get into the mom and pop grocery stores? We don't need that right now. We're not to the point where that's even an issue. There's still a lot of responsibility at larger corporate headquarters.

Mr. Maloney: In your presentation, you also indicated that we should be not only monitoring the internal audit of employment stats and numbers from the four designated groups, but we should also be monitoring training programs and promotions within the company. Do you feel this would put an undue burden on the employer from an expense point of view?

Ms Katawne: I don't know that the Employment Equity Act necessarily has to speak to all of the pieces of developing a good employment equity program. I'm not necessarily suggesting that you create yet another tracking mechanism requiring people to audit each and every one of these processes on an annual basis, because I can assure you that what will happen is all of the corporate resources will go into setting up these data systems and hiring people to manage the data systems as opposed to implementing corporate cultural change.

What I am suggesting is that in the course of a well designed program, continuing audits will be ongoing. They will be a regular feature of the program. It may be that one year an employer chooses to audit the salary and promotion band. The next year the employer may choose to audit the training and development opportunities to try to determine who is participating, who is benefiting, where there might be a barrier and where they can further improve their plan.

This is in the context of normal business thinking, in terms of constantly looking at what you're doing and trying to get the biggest bang for the buck and improve it in a continuous way. I don't know that it needs to be so much a part of legislation as it needs to be part of the theory and understanding of how employment equity in a business context can and should work.

Mr. Maloney: We've been wrestling with the definition or lack of definition of some terms in the bill, one of which is "undue hardship".

In clause 6 of the bill it says:

The obligation to implement employment equity does not require an employer

Mme Katawne: Un véritable processus d'équité en matière d'emploi suppose une vérification ou un étape d'identification des problèmes suivie d'une étape de résolution des problèmes. On parle habituellement de mesures spéciales, de mise en oeuvre et d'évaluation.

Pour les très petites entreprises de moins de 100 employés, ce processus pourrait être très lourd. Il se révélerait inapplicable. Il convient davantage aux grandes organisations qui peuvent l'aborder sous les aspects syndical, national, provincial, multisectoriel etc.

Je répète que lorsque nous évaluons les progrès que nous avons réalisés en vue de l'équité dans le milieu de travail, nous constatons que nous avons encore beaucoup de chemin à faire. Nous avons encore beaucoup de choses à faire au sein des grandes sociétés au Canada. Pourquoi voudrions—nous inclure les petites entreprises familiales? Nous n'avons pas besoin de le faire au stade actuel. Nous n'en sommes pas encore là. Nous avons encore beaucoup de mesures à prendre au niveau des sièges sociaux des grandes sociétés.

M. Maloney: Dans votre exposé, vous avez indiqué que nous ne devrions pas surveiller seulement les statistiques et les chiffres concernant l'emploi des quatre groupes désignés à l'intérieur des sociétés, mais également les programmes de formation et de promotion. Cette mesure n'entraînerait—elle pas des dépenses importantes pour les employeurs?

Mme Katawne: Il n'est pas nécessaire que la Loi sur l'équité en matière d'emploi énonce chaque détail d'un bon programme d'équité en matière d'emploi. Je ne vous suggère pas de créer un autre mécanisme de surveillance exigeant la vérification de chacun de ces processus annuellement. Tout ce qui risquerait de se passer à ce moment—là, ce serait que les ressources des sociétés seraient consacrées à l'établissement de systèmes de données et à l'embauche d'experts dans ces systèmes plutôt que la mise en œuvre de changements profonds.

Je dis simplement que si le programme est bien conçu, il y aura des vérifications régulières. Le programme le prévoira au départ. Une année, un employeur pourra choisir de vérifier l'élément traitements et promotions. L'année suivante, il pourra vouloir examiner la formation et le développement afin de voir qui sont les participants, qui sont les bénéficiaires, quels sont les obstacles et comment améliorer son plan.

Cette façon de voir les choses est normale dans le monde des affaires. On tient à vérifier constamment son action et à voir si elle est rentable. Il n'est pas nécessaire d'inscrire cela dans la loi. Il s'agit simplement d'en faire un principe normal dans le contexte de l'équité en matière d'emploi.

M. Maloney: Nous nous débattons avec le problème des définitions ou de l'absence de définitions dans le projet de loi; il y est entre autres question «de préjudice injustifié».

L'article 6 du projet de loi dit que:

L'obligation de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur:

(a) to take a particular measure to implement employment equity where the taking of that measure would cause undue hardship to the employer.

Do you feel we should be leaving it in general terms like that, or do you feel we should be setting out specific criteria—not nous plutôt établir des critères—non pas des critères exhaustifs, all-inclusive, but criteria that would help an employer to identify what could be "undue hardship"?

Ms Katawne: I would suggest that the jurisprudence in the field of human rights is already sufficiently large that it provides some insight to an employer as to what constitutes undue hardship. In other words, the courts have spoken to this matter of undue hardship through human rights legislation, both provincial and federal. So for an employer to argue that they're totally in the dark, that there's just a big void out there and they don't know what undue hardship is, is not true. We do have some insight into what constitutes undue hardship.

I'd also argue in that vein that the courts are the most appropriate body to continue articulating and defining what constitutes undue hardship. It is a notion that, like a lot of these principles, is in evolution and subject to change, but there's already something happening in the Canadian arena to deal with that. I don't think it's necessary to articulate it in a piece of legislation when in fact the jurisprudence may, in a very short period of time, jurisprudence. contradict what's in the legislation.

Mr. Maloney: Thank you for your responses to my questions. I've found them very beneficial.

The Chair: The chair would like to pose a few questions.

Speaking of definitions, clause 30 stipulates that a tribunal may not impose a quota, and it defines a quota as a fixed and arbitrary number of hirings and promotions over a given period of time. Some witnesses could not see the distinction of this definition versus the setting of numerical goals. How do you see the two phrases and terms?

1255

Ms Katawne: Well, having worked in environments where both were present, I think they're very different.

Where there's a quota system, supernumerary, call it what you will, there is a must-do attitude: you must hire ten black people, you must hire ten women, you must hire ten whatever, and you must do it in a certain period of time and it will probably also say in a certain occupation. There is no attention paid to the need of the business, whether or not those jobs even exist or should exist, or the merit principle, whether or not the people are qualified. All of that is thrown out by the notion of putting certain people in certain jobs.

Goals are part of a normal business environment. We set sales goals, for example. We don't always achieve our sales goals. When we don't, we sit down and ask ourselves why we n'arrivons pas toujours à atteindre nos buts, et lorsque cela didn't achieve those goals. What factors did we put into the nous arrive, nous nous asseyons pour nous demander pourquoi

[Traduction]

a) à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié.

Selon vous, devrions-nous laisser la notion vague ou devrionsmais des critères qui aident l'employeur à définir ce qui constitue «un préjudice injustifié»?

Mme Katawne: Je pense que la jurisprudence dans le domaine des droits de la personne est largement suffisante pour permettre à un employeur de déterminer ce qui constitue un préjudice injustifié. En d'autres termes, les tribunaux se sont prononcés sur la signification de cette notion dans le domaine des droits de la personne, tant sur le plan provincial que sur le plan fédéral. Un employeur ne peut pas prétendre n'avoir aucune idée de ce que signifie préjudice injustifié. Il y a eu d'excellentes indications à cet égard.

Les tribunaux sont les mieux placés pour continuer de préciser et de définir cette notion de préjudice injustifié. Comme beaucoup d'autres, elle a tendance à évoluer avec le temps, mais elle n'est pas nouvelle dans le contexte canadien. Il n'est pas nécessaire de la préciser davantage dans la loi parce qu'elle risquerait de devenir désuète très rapidement par rapport à la

M. Maloney: Merci de vos réponses. Elles sont très utiles.

Le président: La présidence aurait quelques questions à vous

Au chapitre des définitions toujours, l'article 30 interdit à un tribunal d'imposer un quota et précise qu'un quota s'entend de l'obligation d'embaucher ou de promouvoir un nombre fixe et arbitraire de personnes dans un délai donné. Certains témoins ont affirmé ne pas voir la différence entre un quota, ainsi défini, et l'objectif numérique. Comment voyez-vous ces deux phrases et les termes énoncés?

Mme Katawne: Et bien, ayant déjà travaillé dans les milieux où ces deux éléments étaient présents, je peux vous dire que, à mon avis, il s'agit de deux choses bien distinctes.

Lorsqu'il existe un système de quota, un système sumuméraire, vous pouvez l'appelez comme vous voulez, il y a également une notion de contrainte: c'est-à-dire, vous devez embaucher 10 noirs, vous devez embaucher 10 femmes, vous devez embaucher 10 quoi que ce soit et vous devez faire cela dans un certain délai et, sans doute, vous devez le faire dans une certaine catégorie de postes. On ne tient pas compte, d'aucune façon, des exigences commerciales, on ne considère pas si ces emplois existent ou bien s'ils devraient exister, on fait fi du principe du mérite, on ne tient pas compte des compétences de ces gens. On écarte ces considérations en les remplaçant par des concepts où il faut combler certains postes avec certaines personnes.

La fixation de buts est une démarche très normale du milieu commercial. Nous fixons des buts de vente, par exemple. Nous

is so that the next time we set goals they're more appropriate to the information and the knowledge in the marketplace. I would suggest that setting goals in employment equity is exactly the same.

There's a lot of information that we as employers have about turnover, downsizing, and employment opportunities that will be coming up because of growth in one part of the industry or another. There's a lot of information that the federal government in fact puts out and that provincial governments put out, in terms of the workforce qualifications, etc. We can combine all of this information to come up with some pretty realistic goals in the short term, in two or three years, that kind of thing, within a normal business cycle.

Now if we don't achieve those goals, then the question has to be why we didn't. What happened that we didn't anticipate? Was there a sudden downsizing initiative that we didn't know about? Did we underestimate or overestimate the number of college graduates into a certain occupation? Did the whole social-political arena change, such that maybe women who were in the workforce are no longer in the workforce? Those are the sorts of questions we have to ask ourselves when we don't achieve a goal, because therein lies the solution to the problem, in my mind; we uncover perhaps another systemic barrier that was invisible to us prior to that time.

The Chair: Certainly you have shared a lot of important features there that could distinguish quota from numerical goals.

Clause 6 of the bill stipulates what employment equity is not. It is not about hiring people without qualifications, it is not about destroying or disregarding the merit principle, etc. Therefore, do you see that in our definition of quota, as now defined in the act, we can improve on it to make it even more clear?

Ms Katawne: I think it could be improved. In terms of your comments about what employment equity is not, it's just an educational thing, but I would be more inclined to describe what it is. It does respect the merit principle, it doesn't require the hiring of unqualified people, it's a positive thing, it inputs positively to our democracy, to business today, etc., it helps with the overall educational agenda.

The Chair: Should the tribunal be able to impose numerical goals?

Ms Katawne: That's a good question. Certainly when the Canadian National Railway Company was in front of the Supreme Court of Canada, they had a quota applied: one in four hires. In fact, once hit with that court decision, they went above that so-called quota and actually employed more than one in four women in blue-collar trades.

[Translation]

equation that were wrong? The reason we ask ourselves that question nous n'avons pas réussi à atteindre ces buts. Quels facteurs de l'équation étaient fautifs? Nous nous posons cette question pour être en mesure de fixer, la prochaine fois, des buts qui reflètent mieux la situation et le marché. À mon avis, la fixation des buts d'équité en matière d'emploi procède de la même démarche.

> titre d'employeurs, nous avons énormément de renseignements quant au roulement du personnel, à la compression des effectifs, et aux ouvertures de postes qui vont se présenter en raison de la croissance dans un secteur de l'industrie ou dans un autre. D'ailleurs, le gouvernement fédéral, ainsi que les gouvernements provinciaux, publient beaucoup de renseignements quant aux qualifications de la main-d'oeuvre et ainsi de suite. Nous pouvons combiner tous ces éléments d'information pour ensuite fixer des buts assez réalistes à court terme. c'est-à-dire d'ici deux ou trois ans, ce genre de chose, à l'intérieur d'un cycle commercial normal.

> Si nous ne réussissons pas à atteindre ces buts, il faut se demander pourquoi. Qu'est-ce que nous n'avons pas prévu? Comment se fait-il qu'il y ait une initiative de réduction de l'effectif et qu'on était pas au courant? Avons-nous sous-estimé ou sur-estimé le nombre de diplômés dans une certaine profession? Est-ce que toute la scène socio-politique a subi des changements, donnant lieu à une situation où peut-être les femmes qui faisaient partie de la population active ne se le plus au sein de la main-d'oeuvre? Voici le genre de questions qui s'imposent lorsque nous ne réussissons pas à atteindre un but, parce que, à mon avis, c'est en se posant des questions qu'on va trouver des solutions aux problèmes. Nous allons peut-être dévoiler une autre barrière systémique qu'on ne pouvait pas voir auparavant.

> Le président: Vous nous avez certainement fait part d'un bon nombre de caractéristiques importantes qui pourraient nous aider à distinguer entre un quota et un but numérique.

> L'article 6 du projet de loi décrit ce que l'équité en matière d'emploi n'est pas. Il ne s'agit pas d'engager des personnes non qualifiées. Il ne s'agit pas de détruire ou d'éliminer le principe du mérite, et ainsi de suite. Voyez-vous, alors, une façon d'améliorer ou de rendre plus claire notre définition du quota, tel qu'il est défini dans le projet de loi?

> Mme Katawne: Je crois qu'on pourrait améliorer la définition. Vous avez dit ce que l'équité en matière d'emploi n'est pas. C'est peut-être une perspective purement éducative, mais moi, j'aurais tendance à décrire ce qu'elle est. L'équité en matière d'emploi respecte le principe du mérite, elle n'oblige pas l'embauche des personnes non qualifiées, c'est une chose positive, c'est quelque chose qui aura un impact positif sur notre démocratie, sur nos entreprises d'aujourd'hui, etc. Elle nous aide à promouvoir notre programme d'éducation global du public.

> Le président: Le tribunal, doit-il pouvoir imposer des buts numériques?

> Mme Katawne: C'est une bonne question. Lorsque le chemin de fer Canadien National s'est trouvé devant la Cour suprême du Canada, on lui a imposé un quota: une embauche sur quatre. À la suite de cette décision du tribunal, cette compagnie a dépassé ses soi-disants quotas et a embauché plus d'une femme sur quatre pour les métiers de cols bleus.

By the time an employer gets to a tribunal situation, you're talking about some pretty serious dissent in terms of what constitutes an employment equity program. Before it gets to tribunal, it's already gone through audit, there's been an attempt to conciliate, to reach a program agreement between the employer and the commission or whoever is responsible.

So should the tribunal be able to impose goals? The problem with the question is that the tribunal does not have access to enough information to impose those goals. For the goals to actually be set, it has to take into account a lot of the internal, corporate information I referred to earlier, as well as external workforce demographic information.

It may be more appropriate for the tribunal to impose an order that says a goal—setting methodology will be developed within x period of time and will be applied or enforced within another period of time, and submit it to the tribunal. So the tribunal then has a yardstick or a measurement by which they can measure that success.

1300

The Chair: One group of witnesses this morning made a distinction between the term "compatible with" and "the same as" in reference to clause 39, which concerns compliance with the federal contractors program. They argued that the words should be changed from "compatible with" the core principles of the act to "the same as". Do you have any views on that?

Ms Katawne: I'm sorry, I have no comments on that. I'm not familiar enough with the portion of the act you're referring to. I don't have the act right in front of me.

The Chair: A review of the act, as proposed, would be every five years instead of three. Do you have any comment on that? Is that a good or a welcome change?

Ms Katawne: I suppose five years is fine, certainly in terms of planning. I don't think most employers could plan in anything shorter than a three-to five-year cycle. That's probably the long term for them. So if there's going to be a review of the act before five years, you may be, again, setting up a process that is costly and time consuming. Also, you don't have the experience with which to work yet because a lot of the programming plans haven't matured. They haven't come to the point at which results should have been realized.

My point of view is five years, as long as there is a review mechanism. It's not longer than five years. It's probably a good middle ground. It allows for some real information to have occurred and be put into the process.

The Chair: One group of witnesses indicated that an audit plan ought to be submitted in advance to the employer. How do you comment on that proposal?

Ms Katawne: In my experience, there's a lot of confusion about this thing called an audit. An audit, as I practise it, is looking at each and every part of the human resource management system. One could also look at each and every part of one's business system, which is everything from establishing credit, to collecting bills, to setting up service, developing products, etc. An audit process looks at that and asks whether it is bona fide for the goal or the task at hand and whether there

[Traduction]

Pour qu'un employeur se retrouve devant un tribunal, c'est qu'il existe une divergence assez grave quant à ce que représente un programme d'équité en matière d'emploi. Cela veut dire qu'on a déjà effectué une vérification, qu'il y avait une tentative de conciliation dans le but de conclure une entente entre l'employeur et la commission ou l'organisme compétent.

Le tribunal doit—il avoir pouvoir d'imposer des buts? Le problème, c'est que le tribunal n'a pas accès à tous les renseignements nécessaires afin d'imposer ces buts. Pour fixer des buts, il faut tenir compte de beaucoup de renseignements ayant trait à l'entreprise elle—même, comme je le disais tout à l'heure, ainsi que des renseignements démographiques ayant trait à la main—d'oeuvre externe.

Il serait peut-être mieux que le tribunal impose une ordonnance disant qu'il faut préparer une méthodologie de fixation de buts dans un certain délai à mettre en œuvre dans un autre délai et la soumettre au tribunal. De cette façon, le tribunal obtient un outil lui permettant de mesurer si oui ou non l'entreprise atteint ses buts.

Le président: Un groupe de témoins ce matin a fait la distinction entre les expressions compatible with et the same as dans l'article 39 en ce qui a trait au respect du programme des contractuels fédéraux. D'après eux, on devrait remplacer compatible with the core principles of the act par the same as. Qu'en pensez-vous?

Mme Katawne: Je suis désolée, je n'ai rien à dire à ce propos. Je ne connais pas assez cette partie de la loi dont vous me parlez. Je n'en ai pas le libellé devant moi.

Le président: On propose une révision de la loi tous les cinq ans au lieu de tous les trois ans. Avez-vous quelque chose à dire à ce propos? Est-ce un bon ou un mauvais changement?

Mme Katawne: Au niveau de la planification, cinq ans c'est très bien. Je ne crois pas que la plupart des employeurs puissent planifier quoi que ce soit si la période n'était pas de l'ordre de trois à cinq ans. Pour eux, c'est probablement le long terme. Si la période de révision de la loi est moins que quinquennale, peut-être serez-vous en train d'ériger un processus coûteux en temps et en argent. Vous n'avez pas encore non plus d'expérience dans le domaine parce que beaucoup des programmes planifiés ne sont pas encore arrivés à maturité. Nous n'en sommes pas encore arrivés au point où nous aurions obtenu des résultats.

À mon avis, cinq ans c'est bien dans le mesure où il y a des mécanismes de révision. Il ne faut pas que ce soit plus que cinq ans. C'est probablement un bon compromis. On aura eu le temps d'obtenir des renseignements réels et de les intégrer au processus.

Le président: Un groupe de témoins nous a dit qu'on devrait proposer d'avance un plan de vérification à l'employeur. Qu'est—ce que vous en pensez?

Mme Katawne: D'après mon expérience, il y a beaucoup de confusion au niveau du terme «vérification». La vérification, telle que je la pratique, signifie une étude de chaque partie du système de gestion des ressources humaines. On pourrait aussi étudier chaque détail du système commercial, c'est-à-dire depuis l'approbation de crédit, le recouvrement des créances jusqu'à l'organisation des services, le développement des produits et ainsi de suite. Pendant une vérification, on étudie tout cela et

are any unintentional barriers there that may affect people of colour, visible minorities, women, people with disabilities, etc. If so, what is it that we can do to remove those barriers and still meet our business objective?

That audit plan at that level of sophistication generally includes a lot of confidential or private information relative to the organization. Should it be submitted? Again, you get into this issue of confidentiality. If you want to engage the genuine participation of an employer in the planning process then they need to have some confidence that this plan of theirs is not going to become public property.

I appreciate your dilemma. On the other hand, what stops the employer from engaging in a sham? Perhaps that's where the Canadian Human Rights Commission comes in and the opportunity for disagreement as to whether or not the act is being just used as a sham is best investigated by them and then through the tribunal process.

The Chair: We have about two minutes left. I will yield the floor to Mr. Telegdi. I will pose two questions, but I would like your answer in writing to be sent back to the committee. I hope you won't mind.

First, would you discuss in more detail about the business planning cycle in terms of the time a cycle should be completed, the components of the cycle and anything you feel is relevant for our understanding as to what a business cycle is all about in the context of the Employment Equity Act.

Second, in terms of a communication strategy, before doing a self-identification survey, what do you think should go into that communication strategy? If you could provide it to the committee, the committee would appreciate that.

Mr. Telegdi has the floor.

Mr. Telegdi: You mentioned that in your company you have given scholarships to women who want to pursue engineering, as that was an area of under-representation. What you were talking about there is affirmative action. Your company is doing that because it's being a good corporate citizen. To what extent should we encourage that kind of activity on the part of larger corporations?

Ms Katawne: In the absence of that kind of activity, you're going to see very little change. However, I think it's important to understand some of the underlying principles.

For example, we would never—it is a principle of human rights law as well—have a totally exclusionary program. So in our scholarship program, it's not that white guys don't ever get scholarships. White male students also receive scholarships. We've ensured that women, aboriginals, visible minorities, and people with disabilities are encouraged to stay in school, study the disciplines that are relative to telecommunications, and pursue a career in that field.

[Translation]

l'on se demande si c'est adapté aux objectifs à atteindre ou au travail à effectuer et si certains barrières involontaires ont été érigées qui pourraient nuire aux gens de couleur, aux minorités visibles, aux femmes, aux handicapés et ainsi de suite. Si c'est le cas, que peut—on faire pour faire disparaître ces barrières tout en atteignant les objectifs commerciaux?

Un plan de vérification aussi sophistiqué englobe généralement toutes sortes de renseignements confidentiels ou privés concernant l'organisation. Devrait—on les révéler? Encore une fois, il y a toute cette question de la confidentialité. Si vous voulez la véritable participation d'un employeur au processus de planification, alors il faut qu'il puisse savoir que son plan ne sera pas dévoilé sur la place publique.

Je comprends votre dilemme. D'autre part, qu'est-ce qui empêche l'employeur de monter une vaste fumisterie? Peut-être est-là que la Commission canadienne des droits de la personne entre en jeu et s'il s'agit de décider si le plan est une fumisterie ou non, alors l'on s'en remet aux tribunaux appropriés.

Le président: Il nous reste environ deux minutes. Je cède la parole à M. Telegdi. Je vais poser deux questions encore, mais j'aimerais que vous envoyez vos réponses écrites au comité. J'espère que cela ne vous fait rien.

Tout d'abord, j'aimerais avoir plus de détails concernant le cycle de planification des affaires, à savoir combien de temps le cycle devrait durer, les composantes du cycle et tout ce qui vous semble pertinent et qui pourrait nous aider à comprendre ce qu'est un cycle d'affaires dans le contexte de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Deuxièmement, au niveau d'une stratégie de communication, avant de faire un sondage d'auto-identification, quelle devrait être cette stratégie de communication, à votre avis? Si vous pouviez fournir ces réponses au comité, nous vous en serions fort reconnaissants.

M. Telegdi a la parole.

M. Telegdi: Vous dites que votre compagnie a accordé des bourses d'études à des femmes qui veulent poursuivre des études en ingénierie puisqu'il y avait sous-représentation dans ce domaine. Il s'agit donc d'un geste d'action positive. Votre compagnie le fait parce qu'elle a la conscience sociale bien développée. Dans quelle mesure devrions-nous encourager ce genre d'activité chez les grosses sociétés?

Mme Katawne: Si ce genre d'activité n'est pas encouragé, vous ne constaterez que très peu de changement. Cependant, je crois qu'il est important de comprendre certains des principes fondamentaux.

Par exemple,—et il s'agit aussi d'un principe au niveau des droits de la personne—jamais nous n'adopterions un programme totalement proscriptif. Notre programme de bourse n'est pas constitué de telle façon que les hommes blancs ne reçoivent jamais de bourses. On donne aussi des bourses à des étudiants blancs. Nous nous sommes arrangés pour encourager les femmes, les autochtones, les gens des minorités visibles et les handicapés à rester à l'école pour étudier les matières concernant les télécommunications et se lancer ensuite dans une carrière dans ce domaine.

[Traduction]

• 1305

If you're in the banking industry and offering scholarships, then we're out there competing for the same talent, except you want your students to go into business-related faculties while we want them to go into technology-related faculties.

It changes the face of equity planning, but at no point should a company offer scholarships only to women, for example, and never mais jamais une compagnie ne devrait-elle offrir de bourses to men or white men. The backlash would be incredible.

Quite frankly, it's unnecessary. There's still a lot of talent out there that we as a company want to take advantage of when it comes to white male students.

The Chair: On that note, I think you have conveyed to us the message that equality for one is equality for all. On behalf of the committee I would like to thank you for your most valuable contribution to our proceedings. We look forward to your responses to those requested questions.

Ms Katawne: Thank you. Goodbye.

The Chair: The meeting is adjourned.

Si vous représentez une banque qui offre des bourses, eh bien, nous vous concurrençons auprès des mêmes étudiants sauf que vous voulez diriger vos boursiers vers les facultés de commerce tandis que nous voulons les orienter vers les facultés «technologiques».

Cela change tout le visage de la planification en matière d'équité, seulement aux femmes, par exemple, sans jamais en offrir aux hommes ou aux hommes blancs. La réaction serait désastreuse.

Très franchement, ce n'est pas nécessaire. Il y a beaucoup de talent dans ces lieux de haut savoir dont une compagnie comme la nôtre veut profiter lorsqu'il s'agit du cas d'étudiants blancs.

Le président: Sur cette note, je crois que vous nous avez livré le message que l'égalité pour une personne, c'est l'égalité pour toutes les personnes. Au nom du comité, je tiens à vous remercier pour votre apport très précieux à nos délibérations. Nous attendons vos réponses écrites.

Mme Katawne: Merci. Au revoir.

Le président: La séance est levée.

MAIL POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermall

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Social Planning Council of Winnipeg:

Wayne Helgason, Executive Director;

Marileen McCormick, Board Member;

Marty Dolin, Board Member.

From the Filipino Technical Professional Association of Manitoba:

Felino de Jesus, Treasurer:

Antonio Parani, Adviser:

Mario Mance, P.R.O./Newsletter Director.

From Manitoba Telephone Systems:

Mona Katawne, Director.

TÉMOINS

De Social Planning Council of Winnipeg:

Wayne Helgason, directeur exécutif;

Marileen McCormick, membre du Conseil;

Marty Dolin, membre du conseil d'administration.

De Filipino Technical Professional Association of Manitoba:

Felino de Jesus, trésorier.

Antonio Parani, conseiller:

Mario Mance, P.R.O./Directeur bulletin d'information.

Du Système de téléphone du Manitoba:

Mona Katawne, directrice.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 XE51

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 37

Tuesday, February 28, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 37

Le mardi 28 février 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Members

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Réal Ménard
Andrew Telegdi

--

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Réal Ménard
Andrew Telegdi

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Ouorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 28, 1995 (42)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 3:34 o'clock p.m. this day, in Room 701, condition des personnes handicapées se réunit à 15 h 34, dans la La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Maloney and Andrew Telegdi.

Acting Members present: Chuck Strahl for Sharon Haves and Osvaldo Nunez for Réal Ménard.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Paraplegic Association: Eric Boyd, Executive Director. As individuals: Danno Schut and Louise Crone. From the Pearson-Shoyama Institute: Andrew Cardozo, President and Dr. Louise Dulude, Board Member. From Cross Cultural Consulting: Neil McDonald, President.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting the Employment Equity (See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, January 30, 1995, Issue No. 23).

Eric Boyd made a statement and answered questions.

Danno Schut and Louise Crone both made statements and answered questions.

Andrew Cardozo and Dr. Louise Dulude both made statements and answered questions.

At 5:38 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 6:23 o'clock p.m., the sitting resumed in Room 237-C, Centre Block.

Dr. Neil McDonald made a statement and answered questions.

On motion of John Maloney, it was agreed, - That the proposed workplan for the round table discussion be approved and circulated to the participants.

At 7:27 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 28 FÉVRIER 1995 (42)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Maloney et Andrew

Membres suppléants présents: Chuck Strahl pour Sharon Hayes et Osvaldo Nunez pour Réal Ménard.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche

Témoins: De l'Association canadienne des paraplégiques: Eric Boyd, directeur exécutif. À titre personnel: Danno Schut et Louise Crone. De l'Institut Pearson-Shoyama: Andrew Cardozo, président et Louise Dulude, membre du conseil d'administration. De «Cross Cultural Consulting»: Neil McDonald, président.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule no 23).

Eric Boyd fait une déclaration et répond aux questions.

Danno Schut et Louise Crone font des déclarations et répondent aux questions.

Andrew Cardozo et Louise Dulude font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 h 38, le Comité suspend ses travaux.

À 18 h 23, le Comité reprend ses travaux à la salle 237-C, édifice du Centre.

Neil McDonald fait une déclaration et répond aux questions.

Sur la motion de John Maloney, il est convenu, - Que le Comité approuve le plan de travail proposé pour la table ronde et le fasse circuler parmi les participants.

À 19 h 27, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, February 28, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 28 février 1995

• 1530

The Chair: Order. We are studying the proposed Employment Equity Act. We welcome Mr. Eric Boyd, executive director of the Canadian Paraplegic Association.

Mr. Boyd, you may proceed with your opening remarks.

Mr. Eric Boyd (Executive Director, Canadian Paraplegic Association): Honourable chairman, members of the committee, despite the short notice, I welcome the opportunity to share with the committee the views of the Canadian Paraplegic Association concerning Bill C-64. Before I do so, allow me to comment briefly on our association, which is located in Ottawa, and make a few general comments about employment equity.

• 1535

The Canadian Paraplegic Association is a voluntary, non-profit organization whose mission for the past 50 years has been to foster and promote the independence, self-reliance and full participation of Canadians with spinal cord injuries and other severe mobility impairments through a broad range of counselling, information and advocacy services.

We do this through a peer counselling program that operates through more than 45 offices from coast to coast, a staff of nearly 200, hundreds of volunteers and an annual budget in excess of \$12 million.

CPA represents more than 30,000 Canadians living with a spinal cord injury, while more than 900 new injuries occur every year. We believe that early intervention with a range of rehabilitation counselling services is the most effective way to assist our members in adjusting to a traumatic injury and in returning to the social and economic mainstream.

In addition to providing concrete services to our members, CPA has been a front-line soldier in the battle against ignorance, intolerance, and social injustice toward Canadians with disabilities.

In the 50 years since 200 spinal—cord—injured veterans returned from the Second World War and established our organization, we have advocated for and witnessed tremendous improvements in medical care, accessible housing, more accessible community services, more accessible transportation systems, more accessible educational opportunities and even more opportunities in employment.

Certainly, the success of many of our members and other Canadians with disabilities has had a dramatic positive impact on the attitudes of the general public toward people with disabilities. In some ways this attitude reflects somewhat of a

Le président: La séance est ouverte. Nous étudions le projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi. Nous accueillons M. Eric Boyd, directeur exécutif de l'Association canadienne des paraplégiques.

Monsieur Boyd, vous pouvez faire votre exposé préliminaire.

M. Eric Boyd (directeur exécutif, Association canadienne des paraplégiques): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, malgré le peu de préavis qui m'a été donné, je suis heureux d'avoir l'occasion de vous faire part des opinions de l'Association canadienne des paraplégiques au sujet du projet de loi C-64. Mais auparavant, permettez-moi de vous parler brièvement de notre association, qui est située ici à Ottawa, et de vous faire quelques observations générales sur l'équité en matière d'emploi.

L'Association canadienne des paraplégiques est un organisme bénévole, sans but lucratif, dont la mission, depuis 50 ans, est d'encourager et de promouvoir l'indépendance, l'autonomie et la pleine participation des Canadiens atteints d'un traumatisme de la colonne vertébrale ou ayant une mobilité très réduite pour d'autres raisons, en leur offrant un large éventail de services de counselling, d'information et de défense de leurs droits.

Nous leur fournissons ces services dans le cadre d'un programme d'entraide qui est offert dans plus de 45 bureaux d'un océan à l'autre, au moyen d'un effectif de près de 200 personnes et de centaines de bénévoles, avec un budget annuel de plus de 12 millions de dollars.

L'ACP représente plus de 30 000 Canadiens qui ont un traumatisme de la colonne vertébrale, et il y a plus de 900 nouveaux cas chaque année. Nous croyons que le moyen le plus efficace d'aider nos membres à s'adapter à une blessure traumatisante et à reprendre leur place dans la vie sociale et économique en générale est d'intervenir rapidement en leur offrant une gamme de services de consultation en réadaptation.

En plus d'offrir des services concrets à ses membres, l'ACP lutte en première ligne contre l'ignorance, l'intolérance et l'injustice sociale envers les Canadiens handicapés.

Il y a 50 ans, 200 anciens combattants atteints d'un traumatisme à la colonne vertébrale sont revenus de la Seconde Guerre mondiale et ont créé notre organisme. Depuis, nous avons préconisé et constaté d'immenses améliorations dans les soins médicaux, les logements accessibles, les services communautaires plus accessibles, les systèmes de transport plus accessibles, des possibilités d'éducation plus accessibles et de meilleurs possibilités d'emploi.

Le succès de nombre de nos membres et d'autres Canadiens handicapés a certainement eu un effet positif spectaculaire sur l'attitude de la population en général envers les personnes handicapées. À certains égards, cette nouvelle attitude reflète un

paradigm shift from the concept of exclusion to the concept of changement de paradigme: du concept de l'exclusion au concept inclusion, and from the stigma of institutionalization to the de l'inclusion; de la stigmatisation de l'institutionnalisation à inclusion of community and community living. The paradigm shift reflects a change from a focus on charity and pity to one of rights and responsibilities. It's a shift in attitude from a concept of a burden to the taxpayer to the concept of an investment in people.

It has clearly been those paradigm shifts that have allowed us to progress as a society to the point at which equitable representation in the workforce is a politically acceptable goal, even if many still believe that employment equity is an inappropriate way of achieving

The CPA believes it is important to make its current position respecting employment equity very clear before we comment on the pros and cons of Bill C-64.

While we have certainly been at the forefront in promoting employment equity in this country. I believe there is a growing recognition in our ranks that for people with disabilities-I emphasize these people—federal employment equity has been a dismal failure with respect to its effectiveness in positively influencing the representation of people with disabilities in the workforce under the act.

In fact, very few people with disabilities were hired between 1987 and 1993. In 1993, people with disabilities made up 2.56% of the workforce under the act, compared with 6.5% in the Canadian workforce and nearly 15% of the Canadian population.

Clearly, unlike women, for people with disabilities there are still numerous barriers to employment besides systemic discrimination. In fact, I would go so far as to say that unless we as a society acknowledge that until the direct costs of disability are untied from income supports; until affordable, accessible and appropriate personal and technical supports are available to people with disabilities; until more attention is paid to education, training and skill development for people with disabilities, reasonable representation in the Canadian workforce will continue to be an illusion.

• 1540

CPA nevertheless applauds the government's current attempt to improve the existing Employment Equity Act and would like to state that we believe for the most part proposed amendments are a step in the right direction. Along with other organizations representing people with employment barriers, CPA has for a long time been advocating for several changes we believe would enhance the effectiveness of the act, including that the act be expanded to include all government departments and agencies; that some independent agency be given the clear mandate to enforce the act, and such enforcement include monetary penalties; that the act employ a consistent definition of designated groups and employ effective tools for measuring

[Traduction]

l'inclusion dans la collectivité et à la vie en société. Ce changement de paradigme montre que l'accent n'est plus sur la charité et la pitié mais sur les droits et les responsabilités. L'idée que ces personnes sont un fardeau pour les contribuables a été remplacée par le concept d'un investissement dans les ressources humaines.

Il est clair que ces changements de paradigme ont permis à la société d'évoluer suffisamment pour que la représentation équitable dans la population active soit devenue un objectif politique acceptable, même si de nombreuses personnes croient encore que l'équité en matière d'emploi n'est pas un bon moyen pour v parvenir.

L'ACP croit qu'il est important pour elle d'exprimer très clairement sa position actuelle en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi avant de discuter des points forts et des faiblesses du projet de loi C-64.

S'il est vrai que nous avons joué un rôle de premier plan dans la promotion de l'équité en matière d'emploi dans ce pays, je crois que nos membres reconnaissent de plus en plus que pour les personnes handicapées—et je souligne que c'est de ce groupe que je parle—le programme fédéral d'équité en matière d'emploi a été un lamentable échec puisqu'il n'a pas eu d'effet positif sur la représentation des personnes handicapées dans la population active visée par la loi.

En fait, bien peu de personnes handicapées ont été embauchées entre 1987 et 1993. En 1993, les personnes handicapées représentaient 2,56 p. 100 de la population active visée par la loi, comparativement à 6,5 p. 100 de l'ensemble de la population active du Canada et près de 15 p. 100 de la population canadienne.

Il est évident que, contrairement aux femmes, les personnes handicapées font encore face à de nombreux obstacles à l'emploi autres que la discrimination systémique. En fait, je dirais même que la représentation raisonnable des personnes handicapées dans la population active du Canada restera une illusion tant que les coûts directs des handicaps ne seront pas dissociés du soutien du revenu; tant que les personnes handicapées n'auront pas les soutiens personnels et techniques abordables, accessibles et adéquats dont elles ont besoin et tant que nous n'accorderons pas davantage d'attention à leur éducation, leur formation et leur perfectionnement professionnel.

Néanmoins, l'ACP félicite le gouvernement d'essayer d'améliorer l'actuelle loi sur l'équité en matière d'emploi et nous tenons à dire que nous croyons que dans l'ensemble les modifications proposées sont un pas dans la bonne direction. Comme d'autres organismes qui représentent des personnes qui font face à des obstacles à l'emploi, l'ACP préconise depuis longtemps plusieurs changements qui, à notre renforceraient l'efficacité de la loi: que le champ d'application de la loi soit élargi afin d'inclure tous les ministères et organismes du gouvernement; que l'on confie à un organisme indépendant un mandat clair pour l'application de la ioi et que les mesures d'application comprennent des amendes; que la loi

representation; and that the act more clearly articulate the expectations of employers in developing and progressing towards specific goals regarding representation.

I don't believe CPA is the first organization that's talked to you about those expectations in terms of our lobby for change to the act. We believe in many ways the proposed changes attempt to address the spirit of those concerns. However, the manner in which some of those changes are being proposed causes our association some major concerns. I will attempt to highlight these concerns but would hope we would have an opportunity in the near future to participate in a more detailed discussion before the committee submits its report to Parliament.

Because of the time constraints, our association has had to act very quickly to be able to make even an oral presentation to the standing committee. I will, however, attempt to outline briefly the areas that give us concern, with some suggestions for how they might be dealt with if representations from our organization and other organizations get a hearing.

First of all—and you'll have to excuse me; I'm not as familiar with the bill as most of you are—under clause 4, on application, CPA is concerned that "the employer", for the public service, is often referred to as Treasury Board and the Public Service Commission. It appears to us the requirements for compliance would in fact be the individual responsibility of individual departments and agencies. The way the definition now reads in the proposed amendment would mean all government departments' and agencies' equity plans and reports would be consolidated and reported through Treasury Board or the Public Service Commission.

Who would actually be responsible for the implementation of employment equity? That is a question we ask in that context. Would each department have responsibility to develop a plan and report on the progress of their plan, and would that information be made available to the commission in the same manner as the private sector is required to report, or would Treasury Board or the Public Service Commission simply have to provide a consolidated report on the progress or the plans of government as a whole? Our recommendation is that the bill more clearly define individual government departments and agencies as the employers with respect to responsibility for implementation of the act.

Still on clause 4, but this time talking about the scope of the proposed act and what some of us have come to term "exemptions" under the proposed act, in our quick analysis of the proposed change it appears that initially only those departments and agencies falling under schedule I of the Public Service Staff Relations Act will be included. All other portions of the public sector, such as the RCMP and the Canadian Armed Forces, would be brought in later by an Order in Council. Why is this distinction necessary? Why could they not all be included in the proposed amendments to the act?

[Translation]

contienne une définition uniforme des groupes désignés et que leur représentation soit mesurée au moyen d'instruments efficaces; que la loi définisse plus clairement les responsabilités des employeurs en ce qui concerne l'élaboration d'objectifs précis en matière de représentation et l'atteinte progressive de ces objectifs.

L'ACP n'est certainement pas le premier organisme à vous parler de ses attentes dans le cadre de nos efforts de lobbying pour faire modifier la loi. Nous croyons qu'à bien des égards, les modifications proposées reflètent nos préoccupations. Toutefois, la manière dont certains de ces changements sont proposés nous préoccupe grandement. Je vais essayer de souligner ces préoccupations, mais j'espère que nous aurons l'occasion de participer prochainement à une discussion plus approfondie avant que le comité ne présente son rapport au Parlement.

À cause des contraintes de temps, notre association a dû agir très rapidement pour préparer au moins cet exposé oral au comité permanent. Toutefois, je vais essayer de vous donner un bref aperçu des questions qui nous préoccupent, de vous faire quelques suggestions sur la façon de les traiter, pour que vous teniez compte des opinions de notre association et d'autres organismes.

Premièrement—et vous devrez être indulgents, je ne connais pas le projet de loi aussi bien que la plupart d'entre vous—à l'article 4, sur le champ d'application, l'ACP trouve préoccupant le fait que le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique soient souvent mentionnés comme étant «l'employeur» pour la fonction publique. Nous pensons que chaque ministère et organisme devrait être responsable de l'application de la loi. D'après le libellé actuel de la définition dans la modification proposée, les plans et rapports sur l'équité de tous les ministères et organismes du gouvernement seraient regroupés et présentés par le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique.

Qui sera véritablement responsable de l'application de l'équité en matière d'emploi? C'est la question que nous posons dans ce contexte. Est-ce que chaque ministère sera tenu d'élaborer un plan et de présenter un rapport sur ses progrès dans la mise en oeuvre de ce plan, et devra-t-il mettre ces renseignements à la disposition de la commission de la même façon que le secteur privé, ou le Conseil du Trésor ou la Commission de la Fonction publique devront-ils simplement fournir un rapport général sur les progrès ou les plans de l'ensemble du gouvernement? Nous recommandons que le projet de loi précise plus clairement que chaque ministère et organisme du gouvernement est un employeur distinct responsable de l'application de la loi.

Toujours à l'article 4, mais en ce qui concerne cette fois le champ d'application du projet de loi et ce que certains d'entre nous ont pris l'habitude d'appeler les «exceptions» en vertu du projet de loi, après une analyse rapide de la modification proposée, il nous apparaît que, dans un premier temps, seuls les ministères et organismes mentionnés à l'annexe 1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique seront inclus. Tous les autres éléments du secteur public, comme la GRC et les Forces canadiennes, seraient assujettis à la loi plus tard par voie de décret. Pourquoi cette distinction est—elle nécessaire? Pourquoi ne pas tous les inclure dans le projet de loi?

[Traduction]

• 1545

Our position is that if we have an Employment Equity Act that is going to include all the public sector, there is no reason why they couldn't all be brought in through the initial change in the act.

So our recommendation there is that subclause 4(1) be deleted and replaced with wording that would include "all public sector employees".

On clause 20, it's relevant to some of our first concerns about—but this time it deals with reporting. Clause 20 talks about the responsibility of the Treasury Board at the end of each fiscal year to place before the House a report on the state of employment equity in the portions of the public service referred to in paragraph 4(1)(b) during the immediately preceding year.

Then in paragraph (2) it goes on to say: "The report shall consist of a consolidation and analysis of". Again, the wording of this clause implies the reporting requirement will be for the Treasury Board to report to the House on a consolidated basis the portions of the public service referred to in paragraph 4(1)(b). Why does it not require that the consolidated report include individual reports from each department and agency; and if that is what is intended, why is it not more explicit?

The third recommendation is that clause 20 be changed to reflect clearly the requirement that individual departments and agencies be required to provide the same kind of equity data to the commission as are required of the private sector under the proposed act.

I stress the words "individual departments and agencies" here. I also stress the concept of the information being provided to the commission, as opposed to Parliament through the Treasury Board, as implied in the proposed amendments.

About subclause 38(3), maybe in our quick scrutiny of the proposed changes we misunderstood the intent of this subclause, but to us it appears what is happening here is that Treasury Board, which has already been named as the employer, will be given the power to have significant influence over the regulations that will determine how it complies with the stipulations under the proposed act. This seems to us and to other organizations we've consulted with to be somewhat of an unusual clause in the proposed amendments, because it certainly gives Treasury Board powers no private sector employer would have. We would all like to have some influence over the regulations that affect us, but certainly the private sector doesn't have that kind of influence. Yet Treasury Board, which was named in this bill as being the employer—it seems no regulation can be passed without Treasury Board's authorization.

Certainly it might seem a little more palatable if individual departments were named as the employers, although it still seems to provide Treasury Board with excessive influence. It would seem to us the valid concerns that give rise to the particular wording in these subclauses, 38(3), (5), and (6), are adequately dealt with in the bill's clarity on the principle of bona fide occupational requirements. In other words, I think in subclauses 38(3), (5), and (6) there's some concern that agencies

À notre avis, si une Loi sur l'équité en matière d'emploi doit s'appliquer à toute la fonction publique, il n'y a aucune raison pour laquelle tous les services de la fonction publique ne seraient pas visés par cette loi dès qu'on y apporte les modifications pertinentes.

Nous proposons de supprimer le paragraphe 4(1) et de le remplacer par un libellé qui dirait «tous les employés de la fonction publique».

Pour ce qui est de l'article 20, nous avions déjà mentionné certaines de nos préoccupations. . . ce qui nous préoccupe ici c'est la présentation de rapports. L'article 20 fait état de la responsabilité du Conseil du Trésor qui est tenu de déposer, à chaque exercice, devant chaque chambre du Parlement, un rapport sur la situation en ce qui touche l'équité en matière au sein des secteurs de l'administration publique visés à l'alinéa 4(1)b) pour le précédent exercice.

Puis, au paragraphe 2, on dit: «le rapport donne et analyse les renseignements suivants». Encore une fois, le libellé de cette disposition laisse entendre que le Conseil du Trésor doit déposer à la Chambre un rapport global sur les secteurs de l'administration publique visés à l'alinéa 4(1)b). Pourquoi ne dit—on pas que ce rapport global peut être composé des rapports provenant de chaque ministère et organisme? Si c'est l'objectif visé, pourquoi le libellé n'est—il pas plus précis?

Troisièmement, nous proposons de modifier le libellé de l'article 20 pour qu'il indique clairement que tous les ministères et organismes sont tenus de fournir à la commission le même type de données sur l'équité en matière d'emploi que les intervenants du secteur privé doivent lui remettre, comme le propose la loi.

J'insiste sur les termes «tous les ministères et organismes». Il est également important, à nos yeux, que ces renseignements soient fournis à la commission, plutôt qu'au Parlement par l'entremise du Conseil du Trésor, comme on le propose dans le projet de loi.

Nous avons étudié très rapidement les modifications proposées et nous avons peut-être mal saisi l'objet du paragraphe 38(3); nous avons cru comprendre que ces dispositions faisaient en sorte que le Conseil du Trésor, qui a déjà été désigné comme employeur, pourra avoir une influence marquée sur les règlements qui visent à assurer que l'employeur, soit le Conseil du Trésor, se conforme à la loi. Nous avons consulté d'autres organismes à ce sujet, et nous convenons qu'il s'agit d'une disposition plutôt étrange, parce qu'elle accorde au Conseil du Trésor des pouvoirs qu'aucun employeur du secteur privé n'aurait. Nous voudrions tous pouvoir influer sur les règlements auxquels nous sommes assujettis, mais le secteur privé n'a certainement pas ce privilège. Pourtant, le Conseil du Trésor, qui a été nommé dans ce projet de loi l'employeur...on pourrait conclure qu'aucun règlement ne peut être pris sans l'autorisation du Conseil du Trésor.

Cette disposition serait peut-être plus acceptable si les ministères étaient nommés comme employeur, quoique même à cela, cette disposition semblerait accorder au Conseil du Trésor beaucoup trop d'influence. Nous sommes d'avis que les préoccupations justifiées qui ont poussé les rédacteurs à inclure les paragraphes 38(3), (5) et (6) sont traitées de façon fort adéquate par l'énoncé du projet de loi sur le principe des exigences professionnelles réelles. En d'autres termes, je crois

such as the RCMP or the Canadian Armed Forces may require some special dispensation with regard to following the regulations of the Employment Equity Act.

• 1550

Our sense is that the spirit of the act ought to apply equally across the public sector and that most of the valid concerns that agencies such as the RCMP or the armed forces might have could surely be covered under a reiteration of the principle of bona fide occupational requirements.

Therefore, CPA recommends that subclauses 38(3), 38(5), and 38(6) be deleted from the bill.

Again, a common concern, I think, for employment disadvantaged groups has to do with clause 44 of the act.

If I'm boring you with repetition, you'll have to forgive me, but you'll have to hear it one more time.

It would appear that a complaint of discrimination would not be able to be lodged against an employer based on statistical information contained in the employer's equity reports. The intent of this proposed change has caused great confusion among designated groups as it appears to imply that only the audit process could be used to remedy non-compliance.

Why is this change necessary? Would in fact clauses 43 and 45 of the bill not provide the employer with sufficient protection against having to deal with an audit and a complaint simultaneously?

CPA thinks that adequate protection for the employer from double jeopardy is provided through clauses 43 and 45 and recommends that clause 44 be therefore deleted.

In a similar vein, clause 46 is a proposal to significantly limit the powers of the tribunal. It says:

Where a Tribunal finds that a complaint against an employer is substantiated, it may not make an order pursuant to subparagraph 53(2)(a)(i) requiring the employer to adopt a special program, plan or arrangement containing

- (a) positive policies and practices—
- (b) goals and timetables-

How else could the tribunal effect a remedy other than through the normal course of an audit, which would take years in some instances? While CPA admits it does not fully understand the intent of such a proposed amendment, it does give us great concern, and our recommendation would be that it also be deleted.

In conclusion, CPA commends the government's efforts to strengthen its Employment Equity Act and supports the intent of the proposed bill.

[Translation]

qu'en raison du libellé des paragraphes 38(3), (5) et (6), d'aucuns pourraient craindre que des organismes comme la GRC ou les Forces canadiennes nécessiteraient une dispense spéciale en ce qui a trait à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

À notre avis, l'esprit de la loi devrait s'appliquer de façon égale et uniforme pour l'ensemble de la fonction publique, et la majorité des préoccupations justifiées que pourraient avoir des groupes comme la GRC ou les Forces canadiennes pourraient certainement être apaisées par une réitération du principe des exigences professionnelles réelles.

Ainsi, l'association recommande de supprimer les paragraphes 38(3), 38(5) et 38(6).

Je crois que l'article 44 inquiète la majorité des groupes représentant les personnes défavorisées.

Si je vous ennuie parce que je répète des choses, vous devrez m'excuser, mais cela vaut la peine d'être répété.

Tout semble indiquer qu'il sera impossible de faire une plainte de discrimination contre un employeur si l'on se fonde sur des données statistiques présentées dans les rapports de l'employeur sur l'équité en matière d'emploi. L'objet visé par cette modification a jeté la confusion chez les groupes désignés parce qu'elle semble indiquer que le processus de contrôle est le seul moyen de recours contre la non-conformité.

Pourquoi cette modification était-elle nécessaire? Les articles 43 et 45 du projet de loi n'offrent-ils pas à l'employeur une protection suffisante? Ces dispositions n'assurent-elles pas que ce dernier n'aura pas à faire face à un contrôle et à une plainte au même moment?

L'association est d'avis que les articles 43 et 45 assurent une protection suffisante à l'employeur en ce qui a trait au double fardeau et recommande de supprimer l'article 44.

De la même façon, l'article 46 vise à restreindre de façon marquée les pouvoirs du tribunal. Je cite:

Le Tribunal qui juge fondée une plainte contre un employeur ne peut lui ordonner, malgré le sous-alinéa 53(2)a)(i), d'adopter un programme, plan ou arrangement comportant

- a) des règles et usages positifs. . .
- b) ou des objectifs et calendriers à cet effet. . .

À notre avis, ce n'est que lors d'un contrôle d'application que le Tribunal peut s'assurer qu'il y aura vraiment conformité avec la loi. En fait, de tels contrôles peuvent parfois prendre plusieurs années. Notre association reconnaît qu'elle ne comprend pas tout à fait l'objectif visé par cette modification. La situation nous préoccupe sérieusement, et nous recommandons de supprimer cette disposition.

L'association félicite le gouvernement des efforts qu'il a déployés pour renforcer la Loi sur l'équité en matière d'emploi et appuie l'objectif visé par le projet de loi.

However, we are critical of the fact there was not more consultation during the drafting of the amendments and of the incredibly short timeframe we were given to respond to the proposed legislation. I repeat that it is our recommendation and sincere hope that there will be further opportunity to discuss and debate the proposed changes to the Employment Equity Act before the committee makes its recommendations to Parliament.

I would be pleased to attempt to respond to any questions or requests for clarification. Thank you.

The Chair: Thank you very much, Mr. Boyd.

Mr. Bernier, would you like to start?

• 1555

M. Bernier (Mégantic-Compton-Stanstead): Monsieur Boyd, je veux d'abord vous féliciter pour les remarques que vous would like from the outset to congratulate you for your presentation avez faites en ce qui a trait au projet de loi. Il me semble que ces on the bill. I think that your comments are quite relevant and valid. remarques sont tout à fait pertinentes et justifiées.

Vous avez parlé du champ d'application de la loi et dit que tous les organismes devraient être soumis à l'application de la loi, notamment la GRC et les Forces canadiennes.

Je vous ferai remarquer que le président du Conseil du Trésor, M. Eggleton, a confirmé devant le Comité que la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement et d'autres organismes du gouvernement ne sont pas soumis à la loi actuelle. J'avais demandé au ministre s'il ne voyait pas là un message un peu contradictoire, en ce sens qu'on soumet l'ensemble des ministères à la loi, alors que les principales institutions, qui sont les fondements mêmes de notre démocratie, sont exclues de l'application de la loi.

J'aimerais entendre vos commentaires là-dessus. Je vous remercie encore une fois pour les remarques que vous avez faites sur le thank you once again for your presentation on the bill.

Mr. Boyd: I guess as a representative of our membership the association believes if we're going to have the true spirit of employment equity developed by the federal government, indeed, it ought to be an example to the rest of the country. When I talked about the concept of equitable representation being politically acceptable in this country, I followed up by making a comment that in many corners of this country employment equity is not seen as an appropriate mechanism to achieve that. Last year I came from Alberta. Recently I heard the minister responsible for the Human Rights Commission in Alberta make the statement that his government would not consider a recommendation put forward to the government that employment equity become a reality in the province of Alberta.

So there's still a need for us to send out a clear message of an example. If we're going to do that, there's some onus on the federal government to be somewhat pure and effective and true to the belief.

So our organization would certainly concur with you that if the federal government has a policy on employment equity, it ought to be a consistent policy. It ought to apply to the federal government across the board. It ought to include Parliament, the public library, and other institutions within the federal government. Our position would be that if it's good for the goose, it's good for the gander.

[Traduction]

Cependant, nous regrettons qu'il n'y ait pas eu plus de consultations lors de la rédaction des modifications et nous déplorons les trop brefs délais qui nous ont été donnés pour faire nos commentaires sur le projet de loi. Nous espérons sincèrement qu'il sera possible de discuter en plus amples détails des modifications proposées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi avant que le comité ne fasse son rapport sur cette mesure législative au Parlement.

Je serai maintenant heureux de répondre à vos questions. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Boyd.

Monsieur Bernier, voulez-vous commencer?

Mr. Bernier (Mégantic-Compton-Stanstead): Mr. Boyd, I

You've mentioned the application of the act and you have pointed out that all departments and organizations should come under the act, including the RCMP and the Armed Forces.

I'd like to point out that the president of the Treasury Board, Mr. Eggleton, confirmed when he appeared before our committee that the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament and other government organizations do not currently come under the act. I asked the minister if he didn't think that he was sending a conflicting message, because departments come under the act, but government organizations, which are the very pillars of our democracy, do not come under it.

I would like to know what you think about this. I would like to

M. Boyd: Je suppose qu'à titre de représentant de l'association... notre association est d'avis que si le gouvernement fédéral veut vraiment assurer l'équité en matière d'emploi, il devrait donner l'exemple au reste du pays. Lorsque j'ai parlé du concept de la représentation équitable en disant qu'il s'agissait d'un concept qui était acceptable sur le plan politique au Canada, j'ai également ajouté que dans bien des régions du pays, l'équité en matière d'emploi ne semble pas être le mécanisme approprié pour y parvenir. Je suis venu de l'Alberta l'année dernière. J'ai récemment entendu le ministre responsable de la Commission des droits de la personne de l'Alberta dire que son gouvernement n'accepterait pas la recommandation qu'il avait reçue et qui proposait d'assurer l'équité en matière d'emploi en Alberta.

Il est donc nécessaire de communiquer un message très clair et de donner l'exemple. Si nous le faisons, il revient donc au gouvernement fédéral de se conformer explicitement aux dispositions de la loi.

Notre association partage donc certainement votre avis; si le gouvernement fédéral adopte une politique sur l'équité en matière d'emploi, elle devrait valoir pour tous les organismes et services qui relèvent du gouvernement fédéral. Elle devrait donc toucher le Parlement, la Bibliothèque du Parlement et les autres institutions qui relèvent du gouvernement fédéral. À notre avis, ce qui est bon pour l'un l'est pour l'autre.

While we have accepted over the past few years that some parts of the public sector have in fact had employment equity policies in place, as we have pushed to move towards full inclusion under the act—we believe it should be all-inclusive. If there are bona fide requirements in some of those agencies and organizations within government, then that's how the exceptions ought to be dealt with, not by bringing them under the act as time and political will dictate.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I'm new on this committee, so if there are things I should know that I don't know, please be patient.

Regarding employment equity, in some of the discussion the committee has largely focused on hiring, but retention and opportunities for promotion are also part of employment equity. I wonder if you have any information on the experience of people with disabilities, beyond getting in the front door.

• 1600

Mr. Boyd: I want to reiterate the position I took on behalf of our organization at the beginning of my presentation when I said that it has been our experience, as an organization, that employment equity in and of itself hasn't been very effective in changing this representation either within the workforce under the act or in any other workforce, for that matter.

The reality is that our organization 15 years ago was able to ensure that the heads of our organizations across this country—this means the Canadian Paraplegic Association in particular—were able to hire people with disabilities in the senior levels. This included my level, the provincial executive director's level and a significant number of the staff levels.

What we're finding today is that we are filling our senior management positions over and over again with people who do not have a disability. That's because we believe in employment equity, but we also believe in merit. So we insist that we find people to fill those positions who have something in the way of skills to offer. The reality is that we're unable to find them.

Our experience in this day and age is that many people with disabilities who have really strong marketable skills are working. I think that's borne out when we look at the real statistics on unemployment among people with disabilities. I'm not one to personally take advantage of what the real statistics say. The real statistics say that the unemployment rate among people with disabilities is not that different from what it is for the general workforce. However, there is an incredible difference between participation in the workforce by people with disabilities and by those in the able-bodied population.

We have to ask ourselves why there is that incredible gap in

[Translation]

Nous reconnaissons que certains secteurs de la fonction publique ont depuis déjà plusieurs années adopté des politiques sur l'équité en matière d'emploi; nous avons proposé que tous les services fédéraux soient assujettis à la loi... nous croyons que cette mesure législative devrait toucher tous les services fédéraux. S'il y a des exigences professionnelles réelles dans certains de ces organismes faisant partie de l'administration fédérale, c'est alors qu'on devrait accorder des exceptions; on ne devrait certainement pas proposer d'assujettir des services à la loi seulement au moment opportun ou lorsque le climat politique le permet.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je ne fais pas partie du comité depuis bien longtemps et je vous demanderai d'être patient si je pose des questions sur des choses que je devrais déjà savoir.

Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, le comité a très souvent concentré ses efforts sur l'embauche. Cependant, le maintien de l'emploi et les possibilités d'avancement font également partie de l'équité en matière d'emploi. Avez-vous des détails sur l'expérience que vivent les personnes handicapées une fois qu'elles ont été embauchées?

M. Boyd: Je dois répéter ce que j'ai dit au nom de notre association au début de mon exposé; notre association a constaté que l'équité en matière d'emploi en soi n'a pas vraiment entraîné la représentation des groupes handicapés chez les employeurs assujettis à la loi ou en fait au sein de la population active.

L'association a pu assurer il y a 15 ans que les chefs des organisations locales du Canada-et je parle de l'Association canadienne des paraplégiques—puissent embaucher pour des postes de niveaux supérieurs des personnes handicapées. Cela inclut mon niveau de responsabilité, le poste de directeur exécutif provincial, et des postes de divers autres paliers.

Nous avons constaté que nous choisissons des personnes non handicapées pour occuper les postes de cadres supérieurs. Pourquoi? Parce que nous croyons fermement en l'équité en matière d'emploi, mais nous croyons également au principe du mérite. Nous ne comblons ces postes qu'avec des gens qui ont les compétences nécessaires. Malheureusement, nous ne pouvons trouver ces candidats chez les personnes handicapées.

Un grand nombre de personnes handicapées qui ont de bonnes compétences monnayables travaillent. Il suffit d'étudier les statistiques sur le chômage chez les personnes handicapées pour le constater. Je ne suis pas porté à exploiter les statistiques. Les statistiques réelles démontrent que le taux de chômage chez les personnes handicapées n'est pas différent de celui qu'on retrouve pour l'ensemble de la population. Cependant, il y a toute une différence entre la participation à la population active par les personnes handicapées et par ceux qui sont physiquement aptes au travail.

Il faut donc se demander pourquoi il existe un tel écart au terms of participation in the workforce. I suspect that systemic niveau de la participation à la population active. Je crois que la discrimination is only one very small part of the answer to the discrimination systémique n'est qu'une des nombreuses raisons. puzzle. A lot of it has to do with the fact that the supports Je crois que cette situation est attribuable entre autres au fait

people with disabilities need are tied to a welfare system and a need que les soutiens dont les personnes handicapées ont besoin sont for income support. Supports for people with disabilities aren't made souvent liés au système de bien-être social et au système de soutien available. They don't have the opportunities for education first, training second, and employment preparedness.

I think there is a huge number of people out there with disabilities who don't have the opportunities to compete in the workforce. So employment equity that supports the concept of merit is not going to be very effective in terms of bringing it about.

Consider what happens to people when they get in the door in terms of retention, I don't particularly see that as much of a problem compared with another significant event that's not taking place in this country either in the public sector or in the private sector, which is any real commitment to the reintegration of workers in the workforce after disability.

I've talked to incredible numbers of private sector people and those in large private sector corporations who are just absolutely dumbfounded by the amount of money they're spending on long-term disability payments when in fact they don't have any aggressive policy or plan with respect to reintegrating injured workers into the workforce.

Surely in today's economy with the fiscal realities we have in the world today, the most effective thing any of us could do with respect to employment equity—this is the least we can do if we can't hire people—is to make sure we retain those who had been working with us who became injured so they could be retrained and reintegrated in that workforce.

I think the whole issue of an aggressive disability management program is another thing this country needs to be looking at as a way of at least doing something in these downturns in the economy that at least would ensure that the ranks of people with disabilities would be built up by bringing back those who are injured as opposed to dispensing with them and putting them on long-term disability.

• 1605

Mr. Strahl (Fraser Valley East): Thank you for your presentation.

I have a few questions about the bill. The bill has all those who consider themselves to belong to one of the designated groups self-designate. They call on the employer, either through surveys or in other ways, to allow people the opportunity to self-designate themselves as one of the groups. The argument has been made that it's very easy to differentiate between the men and the women—that's pretty basic—but after that it starts to become arbitrary.

The problem is that it could be abused by employees who are seeking a leg up on somebody else, or it could be abused by employers who encourage people to fill out the forms in order to meet targeted goals. Is self-designation a good way, in your association's opinion, to designate people, or should there be something else?

[Traduction]

du revenu. Les personnes handicapées n'ont pas nécessairement accès aux soutiens dont elles ont besoin. Elles n'ont pas accès à l'éducation, à la formation ou aux cours de préparation à l'emploi.

Je crois qu'il y a un très grand nombre de personnes handicapées qui n'ont pas la possibilité de chercher un emploi ou de travailler. Ainsi, un programme d'équité en matière d'emploi qui appuie le concept du mérite ne permettra pas vraiment d'assurer une meilleure représentation des personnes handicapées.

Prenons le cas des personnes qui obtiennent un poste à cause de la politique de maintien de l'emploi pour les personnes handicapées. À mon avis, ce n'est pas un problème très important si on le compare à une lacune flagrante dans la fonction publique et dans le secteur privé au Canada, soit l'engagement de l'employeur en ce qui a trait à la réintégration de l'employé qui devient handicapé.

J'ai parlé de la question à un très grand nombre d'intervenants du secteur privé et ceux qui représentent les grandes entreprises sont absolument renversés de constater les sommes énormes qu'elles dépensent pour les prestations d'invalidité prolongée alors qu'elles n'ont même pas de programme ni de politique à l'égard de la réintégration des employés après un accident.

Compte tenu de la conjoncture économique actuelle, la décision la plus efficace en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi—c'est le moins qu'on puisse faire si l'on n'embauche pas de personnes handicapées-serait d'assurer le recyclage des employés qui ont été blessés pour qu'ils puissent acquérir de nouvelles compétences et recommencer à travailler.

Je crois que pendant les périodes de ralentissement de l'économie, le gouvernement pourrait au moins mettre en oeuvre un programme de gestion visant les personnes handicapées qui permettrait à ceux qui ont été blessés de réintégrer la population active, plutôt que de simplement les mettre à l'écart et les envoyer en congé d'invalidité prolongée.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Je tiens à vous remercier de votre témoignage.

J'aimerais vous poser quelques questions sur le projet de loi. Ce projet de loi propose que ceux qui jugent qu'ils font partie d'un des groupes désignés en fassent la déclaration volontaire. On demande à l'employeur, grâce à des sondages ou autres méthodes, d'accorder aux employés la chance de faire une telle déclaration, et de dire qu'ils font partie de ces groupes désignés. Il est très facile de faire la différence entre les hommes et les femmes—c'est assez simple—mais dans le cas des autres groupes, c'est un peu plus compliqué.

Cependant, il pourrait y avoir abus du système, par quelqu'un qui veut avancer plus rapidement que d'autres ou par les employeurs qui voudraient prétendre avoir atteint les objectifs visés. D'après vous, d'après votre association, l'auto-identification est-elle une bonne façon de procéder ou devrait-on trouver une autre méthode?

Mr. Boyd: I understand your question. I guess the dilemma for us is that while it may not be the best way to ensure numbers come out right, it's always been the view of advocates that it's the only acceptable way. If an individual isn't left with the right to determine whether he or she is among a designated group or has a disability that limits them in the workforce, then how else are you going to do it effectively?

It's the absence of the better solution—There are lots of other solutions, but they are far less acceptable to advocates than self-certification or self-disclosure.

Mr. Strahl: I know. I saw some statistics one time that-

Again I get to the down-side of it, in my opinion. I think from the 1986 census to the 1991 census there was a 30% increase in people, according to the Canadian census, that described themselves as having some disability.

I guess the danger of it is that because you lump all people together in a designated group, it's almost a degree of designation, so to speak. Someone who is in a wheelchair is a visible disabled person, so to speak. Someone who has a partial paralysis or something is not so obvious—and so on.

Again, the danger I see in it is that somebody might say, I should have 4% or 5% of this group, but I'll pick people who are less disabled, or less—I am just wondering how we get around it. I think it's a concern. It could be abused.

I don't know how else to do it, either. I am just wondering if there are—

Mr. Boyd: I've certainly not heard any rumblings in the movement, and within the movement you have all those factions that lobby for people with spinal cord injuries or lobby for people with MS or lobby for people who are blind. Certainly within the movement that I call the "movement of people with disabilities" I haven't heard any great concerns about being worried that people in wheelchairs aren't going to get their fair crack at representation versus people who are blind. I think the movement saw that if there were some equitable representation in the workforce, it would find ways to deal with what it saw as some specific kind of under-representation. The reality is that as we allow people self-disclosure and self-certification, we don't see that employment equity for people with disabilities makes a significant difference in representation in the workforce.

Mr. Strahl: That brings me to the other point. Is the employment equity program the way to address the needs of your association and the people it represents? I am coming from a point of questioning whether the bill is going to serve or accomplish what it's trying to.

You are not the first person who has said employment equity has been a dismal failure over the last few years, even in the public service, even where it's had money and resources to throw at it and the government has supported it. It has been a

[Translation]

M. Boyd: Je comprends ce à quoi vous voulez en venir. Même si ce n'est peut-être pas la meilleure façon d'assurer la représentation des groupes désignés, les défenseurs des droits des personnes handicapées ont toujours cru que c'était la seule façon de procéder. Si on ne laisse pas le particulier décider s'il fait partie ou non d'un groupe désigné ou s'il a un handicap qui limite ses possibilités au sein de la population active, comment pourrait—on procéder de façon efficace à l'identification de ceux qui font partie des groupes désignés?

Faute d'une meilleure solution... il y a toutes sortes d'autres propositions, mais elles sont beaucoup moins acceptables aux yeux des défenseurs des droits des personnes défavorisées que l'auto-identification ou la déclaration volontaire.

M. Strahl: Je sais. J'ai vu des statistiques un jour. . .

Permettez-moi de revenir encore une fois à ce qui est d'après moi un désavantage. Je crois qu'entre le recensement de 1986 et celui de 1991, il y a eu une augmentation de 30 p. 100 des personnes qui se décrivaient comme ayant un handicap.

À mon avis, il est dangereux de regrouper toutes les personnes handicapées en un seul groupe désigné puisqu'on n'a pas en fait de degré d'invalidité si je peux m'exprimer ainsi. Par exemple, quelqu'un qui se déplace en fauteuil roulant est visiblement une personne handicapée. Quelqu'un qui souffre d'une paralysie partielle ou quelque chose de ce genre n'est peut-être pas un cas aussi évident.

Encore une fois, je crains que certains disent bon, je dois avoir 4 ou 5 p. 100 de mes effectifs provenant de ce groupe, et je choisirai donc ceux qui ont un handicap moins grave... Je me demandais comment on pouvait éviter ce problème. Je crois que c'est une préoccupation justifiée. On pourrait abuser du système.

Cependant je n'ai pas de solution aux problèmes. Je me demande simplement s'il y a. . .

M. Boyd: Je n'ai pas entendu de plaintes du mouvement, et au sein du mouvement vous avez ceux qui font du lobbying pour ceux qui ont une lésion de la moelle épinière, ceux qui sont atteints de sclérose en plaques, ou ceux qui sont aveugles. Mais au sein du mouvement que j'appelle le «mouvement pour la défense des personnes handicapées», je n'ai pas entendu de commentaires de gens qui craignaient que les personnes en fauteuil roulant ne seraient pas autant représentées que les personnes aveugles. Je crois que selon le mouvement, s'il y a une représentation équitable du groupe au sein de la population active, il trouverait lui-même les façons de s'attaquer à la sousreprésentation de groupes bien particuliers. De toute façon, qu'on n'ait recours à l'auto-identification ou à la déclaration volontaire ou pas, à notre avis, l'équité en matière d'emploi n'a pas vraiment changé la représentation des personnes handicapées au sein de la population active.

M. Strahl: Ces commentaires m'amènent à poser une autre question. Est—ce qu'un programme d'équité en matière d'emploi est la meilleure façon de répondre aux besoins de votre association et des gens qu'elle représentent? Je me demande en fait si le projet de loi permettra d'atteindre l'objectif visé.

Vous n'êtes pas le premier à nous dire que le programme d'équité en matière d'emploi a été un échec complet au cours des demières années, même au sein de la fonction publique, même lorsqu'on avait l'argent et les ressources nécessaires et

failure. I'm questioning whether we need to spend our resources que le gouvernement appuyait le programme. Il s'est quand and energies on the other things you mentioned, skill development, training, education, better support, better equipment, allowing people better ways to get off welfare-all the things we need to do to make them employable and more attractive to employers, but without attacking it from the employment equity standpoint, as to whether there is a better way to do it. I wonder about that, because employment equity seems to have failed even when they've tried it.

• 1610

Mr. Boyd: To say it's failed may not fairly represent the truth. For some designated groups it's failed. If you look at the experience of women under act, for instance, you would find quite a different set of statistics for the performance over the five years we had reported on from the implementation of the act.

You have to ask why that is. Is it because they're better lobbyists than people with disabilities? I would suggest no, it's because of where women were in the evolution of equality and education and independence and that kind of thing, to the point where the real barrier that was preventing them from representation was systemic discrimination. That may have been the major barrier.

For people with disabilities and aboriginal people, simply to say we're going to loosen the shackles of discrimination, or systemic discrimination, and thereby fix the problem of representation is to misstate the reality. That's why I say we support employment equity because of the principle of employment equity. We believe people with disabilities should have equal representation, or representative representation, in the workforce.

But to say we see it as the panacea some would make it-Certainly I have spent a lot of time looking at and analysing the results of the years we've had employment equity, and that's not true for people with disabilities. It isn't that panacea. There are other things we have to look at if we're going to change this cycle of dependency that's been created for people with disabilities, where they've been given all the support they want as long as they stay trapped in a system of dependency. We have to address that if we're going to make any difference with the kind of legislation we have.

Mr. Dromisky (Thunder Bay - Atikokan): I really don't know where to begin. Maybe I should begin at the beginning. That goes back forty years or so.

[Traduction]

même soldé par un échec. Je me demande s'il ne vaudrait pas mieux concentrer nos ressources et nos énergies sur les autres choses dont vous avez parlé, l'acquisition de compétences, la formation, l'éducation, des meilleures services de soutien, un meilleur équipement, la recherche de façons de permettre aux personnes handicapées de ne plus dépendre des prestations de bien-être social. Il s'agit-là de choses que nous pouvons faire—pour rendre ces gens plus monnayables, pour les rendre plus intéressants aux yeux des employeurs. Nous pourrions y parvenir sans parler d'équité en matière d'emploi. C'est peut-être la meilleure façon d'atteindre les objectifs visés. Je pose cette question parce que l'équité en matière d'emploi semble s'être soldée par un échec lorsqu'on y a eu recours.

M. Boyd: Je crois qu'il serait faux de dire que ces programmes se sont soldés par un échec. Il est vrai que c'est le cas pour certains groupes désignés. Cependant, si vous étudiez la situation des femmes, par exemple, vous constaterez que les statistiques ont changé de façon marquée si on les compare à celles qui existaient il y a cinq ans au moment de l'adoption de la loi.

Il faut se demander pourquoi. Est-ce que c'est parce qu'elles sont représentées par des lobbyistes plus compétents que ceux qui représentent les handicapés? Je ne croirais pas. Je crois que cette différence est attribuable au fait que dans le cas des femmes, elles étaient sous-représentées simplement en raison d'une discrimination systémique; elles avaient quand même l'éducation et l'indépendance nécessaires pour avancer. Leur principal obstacle était la discrimination systémique.

On se trompe si l'on pense, dans le cas des personnes handicapées et des autochtones, qu'il suffira de dire qu'on va éliminer la discrimination, ou la discrimination systémique, et qu'on pourra régler ainsi les problèmes de représentation de ces groupes. C'est pourquoi je dis que nous appuyons l'équité en matière d'emploi justement en raison du principe même d'équité en matière d'emploi. Nous croyons que les personnes handicapées devraient avoir une représentation égale au sein de la population active ou en constituer une proportion représentative.

Nous n'irions pas cependant jusqu'à dire, contrairement à certains, qu'il s'agit-là de la panacée... Je me suis longuement penché sur l'évolution des statistiques depuis l'entrée en vigueur de la première Loi sur l'équité en matière d'emploi, et je dois reconnaître que l'évolution dans le cadre des personnes handicapées n'a pas été ce qu'elle aurait dû être. Pour les personnes handicapées, ces mesures ne sont pas une panacée. Si nous voulons changer le cycle de dépendance qui est créé pour les personnes handicapées, qui reçoivent tout le soutien dont elles ont de besoin tant qu'elles sont dépendantes, il faudra faire autre chose. Pour que cette mesure législative soit efficace, en ce qui a trait aux personnes handicapées, il faut s'attaquer au cycle de dépendance.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Je ne sais pas par quoi commencer. Peut-être par le début. Cela remonte déjà à 40 ans.

In my riding of Thunder Bay-Atikokan I have been involved in working with disadvantaged and disabled for a great number of years. I've listened to governments time and time again, on the provincial level and the federal level-it didn't make any difference what government it was, whether Progressive Conservative or Liberal—spout these platitudes about providing the proper incentives and environment and everything else for the people with disabilities.

In my community of Atikokan alone, we have over 500 people who are disabled. There is practically no program in existence on the federal level to help these people, simply because the majority of them are self-employed, involved in extraction processing and delivery of natural resources. As a result, there's very little we can do for them.

We can't even take into consideration the fact that these people have to come to a central post office where there are over 3,000 mailboxes, and we can't even provide proper access to a building-for over fifty years. Yet government after government has talked about the same kind of things you're talking about, and the concerns you're raising here in 1995. I heard the same kind of things raised in 1950 and 1955.

We have made very little progress. I'm in the West Block. In the last two weeks we just finished converting the bathroom so wheelchairs can have accessibility and so forth. We're putting in fountains now so people in wheelchairs can have a drink of water.

But how do the people get into these buildings? The whole question of environment and the question of dedication to a principle, to a goal—There's a tremendous conflict and contrast. We can do all the talking we want, but we're not putting the money there. We're not making any real effort to help change attitudes or develop educational programs and so forth to make it more feasible and practical and possible and plausible for employment equity to become a reality in the workplace in this country.

You may have been living only in a city, but I have come from small towns. There's practically no money for any kind of changing of the environment within the small towns.

Can you react to what I've just said?

• 1615

Mr. Boyd: I grew up in a fishing village on the north coast of Newfoundland. I've had a disability since I was seven years old. Terre-Neuve. Je suis handicapé depuis l'âge de sept ans. Sans vous Without giving away my age, that was 1953.

I have days when I am as cynical as you are, sir. However, I also have days when I can reflect and believe that some of the yelling and screaming we've been doing for 40 years has made a difference. When I navigate in a wheelchair, as I have to and as I have had to for the last 15 years, I can witness incredible improvements.

I think, however, that I share your concern with respect to the real root of the problem. I think we've thrown money at the shell of the problem, but we haven't really addressed the core issue. People with disabilities got caught in this incredible trap

[Translation]

Dans ma circonscription, Thunder Bay-Atikokan, je travaille auprès des personnes défavorisées et handicapées depuis déjà un grand nombre d'années. J'ai entendu les représentants des gouvernements, à plusieurs reprises-qu'il s'agisse du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial, qu'il s'agisse d'un gouvernement conservateur ou libéral-nous dire qu'il fallait offrir les encouragements et le milieu approprié, et toutes sortes de choses pour aider les personnes handicapées. Toutes sortes de platitudes.

Dans ma communauté, à Atikokan, nous avons plus de 500 personnes handicapées. Il n'existe pratiquement aucun programme fédéral pour les aider, simplement parce que la majorité d'entre eux travaillent à leur propre compte, dans le domaine de l'extraction et des ressources naturelles. Ainsi, nous ne pouvons pas vraiment les aider.

On ne peut même pas par exemple penser au fait que ces personnes doivent se rendre au bureau de poste central où se trouve plus de 3 000 casiers postaux. On ne peut même pas leur assurer un accès adéquat à cet immeuble-et ça fait déjà 50 ans qu'on attend. Pourtant, tous les gouvernements nous ont parlé des choses dont vous nous parlez, et vous soulevez les mêmes préoccupations aujourd'hui, qu'en 1995. J'ai entendu les mêmes commentaires en 1950 et en 1955.

Nous avons fait très peu de progrès. Mon bureau est dans l'Édifice de l'Ouest. Au cours des deux dernières semaines, nous avons fini les travaux de réfection de la salle de bain pour que ceux qui sont en fauteuil roulant puissent y avoir accès. On installe par exemple des fontaines à la bonne hauteur pour que les personnes en fauteuil roulant puissent prendre un peu d'eau.

Mais comment ces personnes peuvent-elles se rendre dans ces immeubles? Il y a la question de l'environnement, du désir de respecter un principe, le désir d'atteindre un objectif... il existe un conflit énorme. On peut parler tant qu'on veut, mais on ne fait rien. Nous ne faisons pas d'efforts réels pour aider à changer les attitudes ou pour créer des programmes d'aide pédagogique ou quelque chose de ce genre pour que l'équité en matière d'emploi devienne chose de plus plausible, devienne un fait dans les milieux de travail au Canada.

Vous avez peut-être vécu uniquement dans une grande ville, mais je viens d'une petite ville. Il n'y a pratiquement pas d'argent pour changer les installations dans les petites villes.

Que pensez-vous de ce que je viens de dire?

M. Boyd: J'ai grandi dans un village de pêche de la côte nord de révéler mon âge, c'était en 1953.

Il m'arrive d'être aussi cynique que vous, monsieur. Toutefois, certains jours, je me dis, qu'à la réflexion, le tollé que nous soulevons depuis 40 ans a changé les choses. Lorsque je me promène dans mon fauteuil roulant comme je dois le faire depuis 15 ans, je constate des améliorations incroyables.

Je pense toutefois que je partage vos préoccupations en ce qui concerne les causes réelles du problème. Nous nous sommes attaqués, je pense, aux éléments accessoires du problème, nous n'avons pas vraiment attaqué le fond du problème. Les

of dependence where for 30 years we were taught to not worry, that people would look after us and give us what we needed. We gradually got a little bit beyond that and people started saying, if we give something to these people, maybe they will give us back something and won't be such a drain on us.

For a few brief moments in the 1980s we were really talking about equal rights and so on. Now we are beginning to find out that we don't have any money left and that we can't expect to make any more gains than we've already made. In fact, we may have to give up some of those we've already made.

I get really concerned when people measure the quest for equality in terms of the cost. If this country was committed to eliminating the economic burden to the country of people with disabilities, 15% of its population, and was really committed to investing in that incredible human resource potential, we would have equitable representation in the workforce within 10 years. We would have people with disabilities for the large part paying taxes instead of reaping welfare cheques.

However, we have to make that determination as to what kind of a priority that is. Is it really a priority?

People talk about the government and the national strategy for the integration of people with disabilities. The words were right, the social and economic integration of people with disabilities, but the strategy was all wrong. The strategy was a collection of what we've been doing for the last 30 years as opposed to asking what we have been doing wrong and what we have been doing right. Let's look at the thing right from the bottom up and design a real strategy that'll make it happen.

Instead of that, we've had five years where we've spent some significant dollars but we haven't really said, if we want to achieve economic integration, what do we have to do to do it? Employment equity, excuse me, that's just one small factor in the equation. There has to be the equivalent commitment to provide people with the supports they need to allow them to live independently, not by tying a chain around their neck and saying you can have a wheelchair, you can have a hearing aid, or you can have a Brailler, or you can have whatever if you are on welfare or if you can prove to us you are already in a training program.

I think we have to allow people to build some self-esteem.

We have to ensure that the economic costs of disability are somehow shared with society much the way the costs of our own health are shared. I don't see any intrinsic difference between my wheelchair and my health and your pacemaker, heart transplant, or whatever the case may be. Yet I get a bill for my wheelchair, and you go home without a bill for your heart transplant.

1620

We have to wrestle with those issues if we're really going to make a difference in seeing particularly people with disabilities part of the workforce and integrated in our community in that way.

[Traduction]

personnes ayant un handicap se sont laissées prendre dans ce piège incroyable de dépendance puisque pendant 30 ans, on nous a appris de ne pas nous inquiéter, qu'on prendrait soin de nous, qu'on nous donnerait ce qu'il nous fallait. On a fini par dépasser un peu ce stage et les gens ont commencé à dire que si nous donnons quelque chose aux handicapés, ils pourront donner quelque chose à la société en retour et ainsi ils ne seront plus un fardeau aussi lourd.

Pendant quelques brefs instants dans les années quatre-vingt, il était vraiment question de droits égaux, etc.. Or, voici que nous commençons à constater qu'il ne reste plus d'argent et que nous ne pouvons espérer d'autres gains que ceux déjà réalisés. En fait, il nous faudra peut-être même céder certains des gains acquis.

Je m'inquiète vraiment lorsque l'on commence à véhiculer le coût de l'égalité. Si le Canada voulait vraiment éliminer le fardeau économique que représentent les personnes handicapées, soit 15 p. 100 de la population, s'il était vraiment prêt à investir dans ce potentiel incroyable de ressources humaines, nous atteindrions l'équité en matière d'emploi dans la population active d'ici 10 ans. Les personnes handicapées, en grande partie, verseraient des impôts plutôt que de toucher des chèques d'assistance sociale.

Toutefois, il nous faut déterminer quelles sont nos priorités. Est-ce vraiment une priorité?

On entend parler du gouvernement et de stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées. On avait bien choisi les termes, l'intégration sociale et économique des personnes handicapées, mais la stratégie était mauvaise. On avait en fait réuni les mesures prises au cours des 30 dernières années plutôt que de nous interroger sur ce qui ne fonctionnait pas et ce qui fonctionnait. Retenons ce qui a bien fonctionné pour nous servir afin de concevoir une stratégie qui donnera vraiment des résultats.

En fait, il s'est écoulé cinq années au cours desquelles nous avons dépensé des sommes considérables sans nous demander, que devons-nous faire si nous voulons parvenir à une intégration économique? L'équité en matière d'emploi, excusez-moi, ce n'est qu'un petit facteur de cette équation. Il faut également s'engager à fournir l'aide nécessaire aux personnes handicapées afin qu'elles puissent vivre indépendamment. Il ne faut pas leur mettre un boulet autour du cou en assortissant le fauteuil roulant, l'appareil auditif ou le lecteur de braille à la nécessité de toucher l'assistance sociale ou d'être inscrit à un programme de formation.

Je pense qu'il faut permettre aux gens d'avoir une certaine estime de soi.

Nous devons nous assurer que les coûts sont répartis à travers la société un peu comme les coûts de notre propre régime de santé. Je ne vois aucune différence fondamentale entre mon fauteuil roulant et ma santé et votre stimulateur cardiaque, votre greffe du coeur ou que sais—je. Pourtant, je reçois une facture pour mon fauteuil roulant alors que vous rentrez chez vous avec votre nouveau coeur, sans facture.

Nous devons nous attaquer à ces questions si nous voulons vraiment que les choses changent, que les personnes handicapées fassent partie de la main-d'oeuvre active et s'intègrent à la collectivité.

The Chair: It is a tough challenge. On that note, Mr. Boyd, on behalf of the committee, I would like to thank you for your au nom des membres du comité, je tiens à vous remercier de votre contribution to our proceedings.

We would like to continue the proceedings with the next witness. Mr. Schut, we welcome you to the committee. I would like to thank you for your continuing interest in appearing before our committee. Please proceed with your presentation.

Mr. Danno Schut (Individual Presentation): Thank you very much, sir.

My adviser was not able to attend with me this afternoon. His wife had an accident. My girlfriend is with me in his stead. He had a lot of documentation with him. If anyone requires any further information, documents, I'll provide them to this committee.

I'm a federal public servant. I've been employed with the Department of Transport for the last ten years. I have a disability, in that I have a print handicap. I'll be reading from these notes, so I'll have to hesitate while I look at my notes, going from point to point. If anyone has questions as I speak, I would appreciate it if you'd just ask and I'll talk away. I'm nervous as hell.

The Chair: You're in the company of friends.

• 1625

Civil servants with disabilities are unable to perform their jobs effectively because they are not afforded an equal opportunity either in their daily work or in their career progression. This is due to physical, communication, systemic and attitudinal barriers. These barriers are fundamentally due to the absence of effective legislation and the absence of an accountability process for management.

Bill C-64 does nothing to correct these conditions. Rather, it further entrenches them if it is passed as it stands now. Bill C-64 does not provide equality of opportunity. Rather, it only provides for the requirement that plans are done. These are plans for equity, not equity itself.

I'd like Louise to read a quote from Robert de Cotret. As I'm sure you all know, he used to be the President of the Treasury Board.

Ms Louise Crone (Individual Presentation): He stated in 1981:

The objective of Employment Equity is to achieve equality in the workplace so that no one is denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated competence. It means removing barriers in employment systems, policies and practices which may adversely impact on the employment or career progression of these groups (disabled persons included). It means implementing special steps to correct the effects of past employment disadvantages and promote the participation of designated groups.

Mr. Schut: Bill C-64 does not remove these discriminatory barriers and practices, nor does it correct the employment disadvantages suffered by all the employees with disabilities I've ever come in contact with across the federal public service. I've met a lot of them. I know of absolutely no one with a disability who is employed to their full potential.

[Translation]

Le président: Voilà tout un défi. Sur cette note, monsieur Boyd, contribution à nos travaux.

Nous aimerions maintenant passer au témoin suivant. Monsieur Schut, je vous souhaite la bienvenue. Permettez-moi de vous remercier de venir comparaître devant notre comité. Vous avez la

M. Danno Schut (témoignage à titre personnel): Merci beaucoup, monsieur.

Mon conseiller n'a pu m'accompagner. Son épouse a eu un accident. Je suis donc accompagné de mon amie. Il avait beaucoup de documentation avec lui. Si quelqu'un veut de plus amples renseignements, des documents, je les ferai parvenir au comité.

Je suis fonctionnaire fédéral. Je travaille au ministère des Transports depuis 10 ans. J'ai un handicap, j'ai du mal à lire. Je vais lire ces notes et donc je vais hésiter pendant que je regarde mes notes, point par point. Si vous avez des questions au cours de mon exposé, veuillez me les poser et je vous répondrai. Je suis très nerveux.

Le président: Vous n'avez ici que des amis.

Les fonctionnaires handicapés sont incapables d'exécuter leurs fonctions efficacement parce qu'ils ne bénéficient pas dans leur travail quotidien et dans leur carrière des mêmes possibilités que les autres employés à cause de barrières sur le plan physique, des communications, des barrières systémiques et des barrières d'attitude. Essentiellement, ces barrières découlent de l'absence de lois efficaces et de l'obligation de la gestion de rendre des comptes.

Le projet de loi C-64 ne remédie en rien à cette situation. Je dirais plutôt que si le projet de loi est adopté dans son libellé actuel, ces obstacles deviendront encore plus enracinés. Le projet de loi C-64 n'offre pas l'égalité des chances. On y prévoit plutôt la préparation de plans. Il s'agit de plans d'équité en matière d'emploi et non pas d'équité comme telle.

J'aimerais que Louise vous lise une citation de Robert de Cotret. Comme vous le savez certainement, il a été président du Conseil du Trésor.

Mme Louise Crone (témoignage à titre personnel): M. de Cotret déclarait en 1981:

L'équité en matière d'emploi vise l'égalité en milieu de travail de sorte que nul n'est privé des possibilités d'emploi ou des avantages qui en découlent pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la compétence. Cela suppose l'élimination de barrières et de systèmes, de politiques et de pratiques d'emploi qui auraient une incidence négative sur l'emploi ou l'avancement de ces groupes, y compris les personnes handicapées. Cela signifie la mise en place de mesures spéciales afin de corriger les inégalités d'emploi du passé et de promouvoir la participation des membres des groupes désignés.

M. Schut: Le projet de loi C-64 n'élimine pas ces barrières et pratiques discriminatoires pas plus qu'il ne corrige les inégalités d'emploi dont sont victimes tous les employés handicapés avec lesquels j'ai eu des contacts dans toutes la fonction publique fédérale. J'en ai rencontré un grand nombre. Je ne connais absolument aucune personne handicapée qui a un emploi qui utilise pleinement son potentiel.

Bill C-64 does not pick up where Treasury Board policies fall short. Currently, there are two policies guiding the employment of disabled people in the federal public service. One is the employment equity policy and the other is the provision of services to employees with disabilities.

These policies do not define what is "reasonable accommodations" or "undue hardship". The definition of these terms is left to the discretion of individual managers and their managers and their managers. In the end, the employee gets little or nothing. Everything is "undue hardship" when it comes to dollars and cents. These policies do not allow for an independent third party to mediate vis-à-vis what is "reasonable accommodations" and "undue hardship".

• 1630

I'll give you a personal example of this that will demonstrate the requirement for an independent third party or authority to mediate in such instances. I refer to an instance I went through myself, not to draw attention to myself but to draw attention to every one of us.

A few years ago when I became employed as an emergency planning officer in Transport Canada, they conceded there was a requirement to get an assessment done as to what computer equipment I would need; what services, if any, I would need; and what other special assistive devices I might need in order to perform this role. It took over 16 months to have that assessment completed.

That assessment indicated a requirement for a computer system with a voice synthesizer—these are a few specifics—and that I would be given a new software program that would allow me to scan material, an OCR. It also recommended that I be hooked up to the computer network and that I be provided with a Tempest environment because a lot of the documentation I would be required to work on as an emergency planning officer was NATO material that was classified secret. It also required that I be provided with the services of a reader because a lot of the material that was coming in to me could not be scanned, and there was a lot of it. It is very difficult to get material in an alternative format anywhere, even in the federal government.

I also went to the University of Waterloo, and they recommended that I be provided with a 60-watt desk lamp so that I could see paper better. The fluorescent lights are hard on my eyes after about half an hour. There's something in them that makes my eyes a little tired. I can live with it, but with the 60-watt desk lamp, it's a lot better for me. They also recommended a set of special glasses, called Beecher Mirage glasses. They cost about \$700.

The consultant was an independent consultant.

This went to a review by employment equity officials in the department and my supervisor. They decided not to provide me with the reader service and the Tempest environment and not to hook me up to the network. They did give me the scanner. They ordered that about a year after the assessment was done.

[Traduction]

Le projet de loi C-64 ne comble pas les lacunes laissées par les politiques du Conseil du Trésor. À l'heure actuelle, il y a deux politiques qui régissent l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Il y a la politique d'équité en matière d'emploi et il y a une politique qui vise les services à l'intention des employés handicapés.

Ces politiques ne définissent pas ce qui constitue «des mesures raisonnables d'adaptation» ou «un préjudice injustifié». On s'en remet pour définir ces termes aux surveillants, à leurs gestionnaires et à leurs cadres supérieurs. En dernière analyse, l'employé a peu ou rien. Tout est réputé être un préjudice injustifié lorsque cela coûte quelque chose. Ces politiques ne permettent pas la médiation d'une tierce partie indépendante dans les litiges sur ce que sont des mesures raisonnables d'adaptation ou un préjudice injustifié.

Je vais vous donner un exemple personnel qui démontera qu'il faut une tierce partie indépendante qui puisse agir comme médiateur dans de telles circonstances. Je vais vous raconter quelque chose que j'ai vécu moi-même, non pas pour attirer l'attention sur mon cas mais bien pour attirer votre attention sur nous tous.

Il y a quelques années, lorsque je travaillais comme agent de planification d'urgence au ministère des Transports, le ministère avait reconnu qu'il fallait faire faire une évaluation de mes besoins en équipement informatique, en services, le cas échéant, et en appareil d'aide spécial afin de pouvoir remplir ces fonctions. Il a fallu plus de 16 mois pour que cette évaluation se fasse.

L'évaluation a révélé qu'il me fallait un ordinateur avec synthétiseur de la voix—quelques détails précis—et que l'on me donnerait un nouveau logiciel qui permet de capter des documents, par reconnaissance optique. On y recommandait également que mon ordinateur soit relié à un réseau et que l'on me fournisse un système Tempest parce qu'une grande partie de la documentation que je dois consulter comme agent de planification d'urgence provient de l'OTAN et est classée secret. On a également recommandé que l'on me fournisse un lecteur parce que de nombreux documents ne pouvaient pas être captés. Il est très difficile d'obtenir des documents dans un autre format, même au gouvernement fédéral.

Je me suis également rendu à l'Université de Waterloo où l'on a recommandé que l'on me donne une lampe de table de 60 watts afin que je puisse mieux voir le papier. Les fluorescents me fatiguent la vue après environ une demi-heure. On y trouve quelque chose qui me fatigue un peu la vue. Je peux m'en accommoder, mais je suis beaucoup plus à l'aise avec une lampe de table de 60 watts. On a également recommandé des lunettes spéciales qu'on appelle des Beecher Mirage. Celles-ci coûtent environ 700\$.

L'évaluation a été faite par un consultant indépendant.

Le résultat de l'évaluation a été remis aux responsables de l'équité en matière d'emploi du ministère et à mes surveillants. Ils ont décidé de ne pas me donner le service de lecteur et le système Tempest et de ne pas brancher mon appareil à un réseau. On m'a par contre donné un lecteur optique. On a commandé l'équipement un an environ après l'évaluation.

After that, for the next four years all I was given was secretarial duties. I tape-recorded minutes and I wrote them down. That was it. That's a far cry from the work of a planning officer.

My background paper was distributed, Mr. Cole assured me, and it gives a general outline of the duties I'm required to perform in my job.

When it comes to being accommodated for your work, employees with disabilities are underemployed. Managers do have access to money if only they'll look for it, but rather than shake a few trees for the money—because nobody wants to give up any money—they just employ you in the corner.

Another flaw with Treasury Board policies and where this bill falls short—the whole system falls short—is that when managers are given their annual performance appraisals, they are assessed on program delivery and on the amount of money they save. Why aren't they assessed according to their employment equity record, not by the numbers of disabled employees they have but by the amount of accommodation they give them, the amount of equity they give them? This is totally ignored. There is no incentive for managers to provide equity.

• 1635

Another thing missing is that when a manager and an employee agree on what the accommodation should be, then there shouldn't be haggling about who is responsible to pay.

Take my situation: I had a new supervisor last year. He agreed that I should get a reader service, but he didn't have any money. The department said it didn't have any money. The department has a special equipment program. This was supposed to be modelled after the public service job accommodation program, but the equipment program covered equipment, not reader services.

So my manager said we would have to try to find the money somewhere. I went over to the Public Service Commission and asked some questions. I found out about the job accommodation fund, which had been in place for almost two years. This was last summer. They only had two requests from any other department. In fact, our department had not even advised our managers that such a thing existed.

I spoke to the gentleman who was running the program over there. He seemed to agree with me that the reason departments—particularly large departments like Transport Canada with all kinds of mega-bucks—were not applying for this accommodation fund to accommodate the needs of their disabled employees was that it would be an embarrassment because they're so quick to brag that they have such outstanding records in employment equity. In fact, I am able to demonstrate that this is deplorable.

Say a manager decides—the employee agrees—that a reader service is needed. I finally found a manager who agreed that I need a reader service. I took us six months to get it. The department required my manager to apply to the public service job accommodation fund. Then, suddenly, things started to shake as soon as he made the application. All of a sudden, my manager found the money. I would imagine this was probably

[Translation]

Par la suite, pendant quatre ans, on m'a confié uniquement des fonctions de secrétariat. J'enregistrais les procès-verbaux et je les notais. C'est tout. C'est très différent du travail d'un agent de planification.

M. Cole m'a assuré qu'on avait distribué mon mémoire dans lequel on trouve un résumé des fonctions que je dois exécuter dans le cadre de mon travail.

Lorsqu'il s'agit de mesures raisonnables permettant de faire le travail, les employés handicapés sont sous-employés. Les gestionnaires ont accès au budget nécessaire s'ils font un effort, mais plutôt que d'aller chercher l'argent—puisque personne ne veut le leur donner-ils préfèrent vous laisser à l'écart.

Une autre lacune des politiques du Conseil du Trésor et de ce projet de loi -- en fait tout le système est défectueux -- c'est le fait que l'évaluation annuelle des gestionnaires est fondée sur la prestation de programmes et les économies réalisées. Pourquoi ne pas les évaluer sur leur performance dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, non pas en fonction du nombre d'employés handicapés qu'ils ont mais en fonction des mesures raisonnables qu'ils ont mises en place, de l'équité qu'ils ont instaurée? Mais cela n'entre pas du tout en ligne de compte. Rien n'incite les gestionnaires à promouvoir l'équité.

Autre chose qu'on pourrait faire: lorsqu'un gestionnaire et un employé s'entendent sur une mesure raisonnable, on devrait pouvoir s'entendre sur qui va payer.

Prenez ma situation: l'année dernière j'avais un nouveau surveillant. Il était d'accord pour me fournir les services d'un lecteur, mais il n'avait pas le budget nécessaire. Le ministère a dit ne pas avoir d'argent. Le ministère a un programme pour l'équipement spécial. Ce programme est censé suivre l'exemple du programme de la fonction publique pour les mesures raisonnables, mais il permet de se procurer de l'équipement, pas les services d'un lecteur.

Mon gestionnaire a donc décidé qu'il lui faudrait trouver l'argent en quelque part. Il a communiqué avec la Commission de la Fonction publique et a posé quelques questions. J'ai appris ainsi l'existence de la caisse des mesures raisonnables qui existe depuis près de deux ans. C'était l'été dernier. La caisse n'a reçu que deux demandes de ministères. En fait, notre ministère n'a même pas prévenu nos gestionnaires que cette caisse existe.

J'ai parlé au responsable du programme. Il convient que si les ministères, surtout les grands ministères comme le ministère des Transports qui ont des budgets énormes, ne demandent pas de fonds de la caisse pour répondre aux besoins de leurs employés handicapés, c'est parce qu'ils veulent éviter l'embarras, vu qu'ils sont les premiers à se vanter de leur performance extraordinaire dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. En fait, je suis en mesure de démontrer que leur performance est déplorable.

Disons qu'un gestionnaire décide-et que l'employé en convient-qu'il faut un service de lecteur. J'ai enfin trouvé un tel gestionnaire. Il m'a fallu six mois pour obtenir le service. Le ministère a exigé que mon gestionnaire fasse une demande au fonds de mesures raisonnables de la fonction publique. Ensuite tout à coup, aussitôt qu'il a présenté la demande, les choses ont commencé à bouger. Tout à coup, mon gestionnaire a trouvé because it would have been an embarrassment for the l'argent. C'est probablement parce qu'il aurait été gênant pour

department to go outside to find the money. It's not a lot of money for reader service.

At any rate, whenever there is in accommodation that is agreed upon, the money should be paid by the department right there for whatever is necessary. Afterward, let the manager, the department, the Public Service Commission and the Treasury Board haggle among themselves about who should pay. Why should the employee be the one to suffer and not get his accommodation?

Then when appraisal time comes around—it happens to me every year and it happens to all of my disabled employed peers every year—they are criticized and condemned because they are not as productive as other employees.

The fact of the matter is that in any department anywhere, no managers want to deal with accommodation. There's no incentive for it, only disincentive. Accommodating disabled people is viewed as a burden, not as an investment. If you invest in your disabled employees, you're going to have output. However, it's not done, and there's nothing in this act to secure that for us.

Consider the implementation of Treasury Board's policies. In this act they talk about having disabled committees and representatives consulting with departments or private sector employers. Let's talk about departments here because that's what I'm trying to represent here. Since 1981, Transport Canada, our department, has had a specific-needs advisory committee consisting of several disabled employees from across Canada who meet monthly in the NCR. About every three months we meet by conference call. This is all volunteer work to provide advice to senior management on how these Treasury Board policies can best be implemented.

Year after year after year we've made recommendations to senior management. We're talking about the ADM and DM levels. Most of the recommendations we put forward have been approved, yet precious few have ever been implemented.

1640

The areas of recommendations have to do with things such as alternative format. It would be really nice if visually impaired people, especially in this climate of downsizing, were able to learn about jobs becoming available. It is common practice in Transport Canada to put job posters in glass cases where people who have visual acuity problems, like myself, cannot look through them with their special glasses.

People who are totally blind and have worse visual acuity than I do don't get reader services in Transport Canada. I don't know of any other person in Transport Canada who is totally blind or otherwise—I know several of them—who have a reader service except me. I think the only reason I got my reader service last year is because I've filed 20 inches of discrimination charges against Transport Canada, which are going to adjudication. I'm the first, as Daryl Bean has told me.

[Traduction]

le ministère de devoir demander l'argent ailleurs. Ce service de lecteur ne coûtait pas très cher.

Quoi qu'il en soit, aussitôt qu'on s'entend, le ministère devrait payer ce qui est nécessaire. Ensuite, que le gestionnaire, le ministère, la Commission de la Fonction publique et le Conseil du Trésor s'entendent entre eux sur qui va payer. Pourquoi est—ce l'employé qui doit souffrir?

Lorsque vient le moment des évaluations—cela m'arrive à tous les ans et cela arrive à tous les employés handicapés tous les ans—on les critique, on les condamne, parce qu'ils ne sont pas aussi productifs que les autres employés.

Le fait est que dans tous les ministères, il n'y a aucun gestionnaire qui souhaite mettre en place des mesures raisonnables. Rien ne les y encourage, au contraire. On considère que c'est un fardeau, et non pas un investissement que de faire quelque chose pour les employés handicapés. Si vous investissez dans vos employés handicapés, vous allez les rendre productifs. Toutefois, cela ne se fait pas, et rien dans ce projet de loi n'améliorera la situation pour nous.

Songez à la mise en oeuvre des politiques du Conseil du Trésor. Dans ce projet de loi, il est question de consultations entre des comités de représentants de personnes handicapées et les ministères ou des employeurs du secteur privé. Parlons des ministères puisque je suis là pour en parler. Depuis 1981, Transports Canada, notre ministère, possède un comité consultatif en matière de besoins spéciaux qui est composé de plusieurs employés handicapés de tout le Canada. Ce comité se réunit à tous les mois dans la région de la capitale nationale. À tous les trois mois environ, nous tenons une téléconférence. Il s'agit d'un travail bénévole dans le but de conseiller la haute direction sur la meilleure façon de mettre en oeuvre ces politiques du Conseil du Trésor.

Année après année, après année, nous formulons des recommandations à la haute direction. Nous nous adressons au sous-ministre adjoint et au sous-ministre. On a accepté la plupart des recommandations que nous avons présentées, et pourtant, peu d'entre elles n'ont eu de suite.

Ces recommandations portent sur des choses comme différents formats pour l'information. Ce serait très bien si les personnes qui ont des difficultés de la vue, surtout à cette époque de réductions à la fonction publique, pouvaient apprendre l'existence d'emplois ailleurs. C'est la pratique au ministère des Transports d'afficher des avis d'emplois dans des armoires de vitre où justement des personnes qui ont des problèmes d'acuité visuelle comme moj-même, sont incapables de les lire avec leurs lunettes spéciales.

Les personnes complètement aveugles qui voient encore moins bien que moi n'ont pas les services d'un lecteur au ministère des Transports. Je ne connais personne d'autre au ministère des Transports qui soit complètement aveugle—et j'en connais plusieurs—qui aient accès à un service de lecteur sauf moi. La seule raison que j'ai obtenu ce lecteur l'an dernier, c'est parce que j'ai déposé une pile de 20 pouces de plaintes de discrimination contre le ministère qui seront soumises à l'arbitrage. Je suis, d'après Daryl Bean, le premier à le faire.

There is a system in place in the Department of Communications or wherever where all departments have to do is send the job posters into—I don't know the name of it right now; I haven't got it in front of me—an automated notice system. The Public Service Commission has it. If you send the job posters in, they will put it into tape format, and they will actually read the stuff to you over the telephone. They'll actually watch the database for the types of job you want, and they'll let you know when something comes up. Transport Canada doesn't access it. In fact, this system is only used for about 15% of all job posters right now.

People with disabilities—visual disabilities, people who are in wheelchairs, every kind of disability—are petrified with all this downsizing and the budget yesterday. We're going to be losing 18,000 people. With no management sensitivity, these are the first people who are going to be gone because they're not as productive as others. They're not as productive because they're not accommodated. They're not accommodated because management does not know the value of accommodating.

Management is afraid to spend the money because they're going to be in trouble with their bosses because they spent the money. Nobody wants to spend the money, and the money is right there. Yet they'll spend millions of dollars putting new windows on the External Affairs building. Those same millions of dollars they're going to spend could—we're getting into rhetoric here, but you know what I'm getting at.

The Chair: Mr. Schut, if I may interrupt at this point, perhaps you would like to pause and allow committee members to ask questions. You have been giving us a lot of good insight. Regrettably, we have 45 minutes total.

Mr. Schut: Great.

The Chair: Would you rather pause now for questions from the committee members? If there is none, you can resume.

Mr. Schut: I've got lots to say, but I'll answer questions. I'm really flexible.

The Chair: Maybe at this point I will interrupt, then, and ask committee members if they have any questions at this time. Mr. Bernier.

M. Bernier: Je n'ai pas de questions à poser à M. Schut, mais j'aimerais simplement lui signifier que je comprends très bien la situation qu'il nous décrit, sa situation à lui, celle qui est vécue par un grand nombre de personnes handicapées. C'est un fait qu'une loi portant sur l'équité en matière d'emploi ne sera efficace que si elle n'est pas accompagnée de programmes d'adaptation des postes de travail pour les personnes handicapées. Autrement dit, la loi ne veut rien dire si on n'est pas en mesure de fournir les outils nécessaires pour que les personnes puissent occuper des emplois pour lesquels elles sont compétentes et dans lesquels elles peuvent produire.

C'était le commentaire que je voulais faire. Je remercie M. Schut de nous avoir sensibilisés à la situation réelle de la plupart des personnes handicapées.

[Translation]

Il y a un système en place au ministère des Communications ou ailleurs, qui permet à tous les ministères d'envoyer les avis d'emplois—je ne sais pas comment s'appelle ce système; je ne l'ai pas sous les yeux—mais c'est un système d'avis automatiques. La Commission de la Fonction publique a ce système. Si vous envoyez votre avis, on l'enregistre et on vous le lit au téléphone. On fouille même la base de données pour trouver le genre d'emplois que vous recherchez et on vous prévient si quelque chose se présente. Le ministère des Transports n'y a pas accès. En fait, environ 15 p. 100 seulement des avis d'emplois sont versés à ce système.

Les personnes handicapées—difficultés de la vue, en fauteuil roulant, tout genre d'handicap—sont horrifiés face à la réduction des effectifs et au budget d'hier. Nous allons perdre 18 000 employés. Faute de sensibilité de la part de la gestion, ce sont ces personnes qui partiront les premières car elles ne sont pas aussi productives que les autres. Elles ne sont pas productives parce qu'on ne fait rien pour les aider. On ne fait rien pour les aider parce que la gestion ne reconnaît pas la valeur de mesures d'adaptation.

Les cadres craignent de dépenser de l'argent parce que leurs supérieurs pourraient le leur reprocher. Personne ne veut dépenser et pourtant l'argent est là. On dépense des millions de dollars à installer de nouvelles fenêtres au ministère des Affaires étrangères. Ces mêmes millions auraient pu servir... je me laisse aller, mais vous savez ce que je veux dire.

Le président: Monsieur Schut, permettez-moi de vous interrompre, car vous aimeriez peut-être vous arrêter et permettre aux membres du comité de vous interroger. Vous nous avez donné beaucoup d'informations intéressantes. Malheureusement, nous n'avons que 45 minutes en tout.

M. Schut: Très bien.

Le président: Voulez-vous vous arrêter maintenant pour répondre aux questions des membres du comité? S'il n'y en a pas, vous pourrez reprendre.

M. Schut: J'ai beaucoup à dire, mais je vais répondre aux questions. Je suis vraiment très souple.

Le président: Donc je vais vous interrompre et demander aux membres du comité s'ils ont des questions. Monsieur Bernier.

Mr. Bernier: I don't have any questions for Mr. Schut, but I would simply like him to know that I fully understand the situation he has described, his situation, and that of many people with disabilities. It is a fact that an act on employment equity will not be effective unless we also put in place programs to adapt work stations for employees with disabilities. In other words, the act means nothing if we are unable to provide the necessary tools to people who could occupy these positions for which they are qualified and where they could be productive.

I wanted to make that comment. I would like to thank Mr. Schut for having made us aware of the real situation in which most people with disabilities find themselves.

[Traduction]

1645

Mrs. Catterall: I'm certainly familiar with the problems and experiences Danno has had over a number of years. What I'd like to hear at this point, first in terms of the legislation and then in terms of other measures, is point by point what you think needs to be done.

What's becoming clear to me as we hear the witnesses this afternoon and from others we've heard—perhaps these more than any other, Mr. Chair—is that in addition to processing this piece of legislation, this committee might well want to follow up with a report on other areas of activity and government policy and programs that are necessary to support equitable participation in employment of a variety of groups. That would tie in very well, I think, with the social programs review and a number of other changes around how government operates.

I wonder if Mr. Schut could concentrate on the legislation before us and tell us what he thinks needs to be in here and perhaps provide advice on other measures that need to go along with that.

Mr. Schut: I'd be happy to focus on a few things. One is that principle of justice is not defined, reasonable accommodation is not defined, and undue hardship is not defined. What does all this mean? Where are they interpreted by the Canadian Human Rights Commission? We're told the commission is not going to get any more resources, yet they're supposed to monitor this act.

The other thing I've noticed in this legislation is that it takes redress away from the unions. If I want to go to adjudication on something, I can't do it because it looks as if the unions are taken right out.

That means I have to go to the Canadian Human Rights Commission, which is overburdened now, and fight a human rights case for three to five years, only to have commissioners dismiss it without having to give any reason except that it's not discrimination.

There's no mechanism in here for the little guy. There are lots of mechanisms for the managers to develop plans because it looks as if that's all they have to do as far as employment equity goes. But there's no monitoring authority, except the monitoring of writing plans, but what about the implementation of them?

The Chair: On that note, if the chair may interject, there is a provision in the bill about specifically mandating auditing by a compliance officer. The plan is the beginning of the whole system. Then the plan will be audited as to whether in fact it has been complied with. There is a compliance and enforcement provision in the bill. Is that not satisfactory enough from your point of view?

Mr. Schut: If there is enforcement.

The Chair: There is a provision on enforcement in the bill.

Mr. Schut: What I recall from the bill is that a fine could be applied by the minister.

Mme Catterall: Je connais très bien les problèmes et les expériences que Danno a connus au cours des années passées. J'aimerais maintenant que vous me disiez point par point ce qui, à votre avis, doit être fait sur le plan législatif et sous forme d'autres mesures.

En écoutant les témoins que nous avons reçus jusqu'à présent, en particulier ceux de cet après-midi, monsieur le président, je me dis que nous pourrions profiter de l'étude de ce projet de loi pour présenter un rapport sur d'autres secteurs d'activité et sur les politiques et les programmes gouvernementaux qui permettront à certains groupes de participer à la vie active d'une façon équitable. À mon avis, cela s'insérerait très bien dans l'examen des programmes sociaux et autres changements effectués actuellement au sein du gouvernement.

En s'appuyant sur le projet de loi que nous avons sous les yeux, M. Schut pourrait—il nous donner des conseils et nous dire quelles autres mesures devraient accompagner ce projet de loi.

M. Schut: C'est avec plaisir que je vais développer certains aspects. D'une part, il y a le fait que le principe de justice n'est pas défini, qu'on ne définit pas non plus ce qui constitue une mesure raisonnable d'adaptation, pas plus que ce qui constitue un préjudice injustifié. Que veulent dire toutes ces expressions? Où la Commission canadienne des droits de la personne les interprète-t-elle? On nous dit qu'on n'a pas l'intention de donner de nouvelles ressources à la commission qui, pourtant, est censée contrôler l'application de cette loi.

D'autre part, je remarque que ce projet de loi enlève les recours aux syndicats. Supposons que je désire aller en arbitrage, ce n'est pas possible parce qu'apparemment les syndicats ne s'en occupent plus.

Autrement dit, je suis forcé de m'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne qui est déjà surchargée de travail et de livrer un véritable combat pendant trois ou quatre ans avant d'entendre les commissaires rejeter ma cause sans donner de raison, sinon qu'il ne s'agit pas de discrimination.

Cette mesure ne contient pas de mécanisme pour les gens ordinaires. Elle contient de nombreux mécanismes pour les administrateurs qui doivent élaborer des plans parce que, apparemment, c'est leur seule obligation sur le plan de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, il n'y a pas de contrôle, sinon sous forme de rédaction de plans. Comment seront—ils mis en application?

Le président: Si vous le permettez, le président souhaite intervenir; une des dispositions du projet de loi exige qu'un agent d'application procède à des contrôles. Le plan est là pour amorcer le système. Ensuite il y a un contrôle pour s'assurer qu'il a bien été mis en application. Le projet de loi contient une disposition d'application et d'exécution. Vous trouvez que cela n'est pas satisfaisant?

M. Schut: S'il y a vraiment exécution.

Le président: Le projet de loi contient une disposition d'exécution.

M. Schut: Si je me souviens bien, le projet de loi prévoit que le ministre peut imposer une amende.

The Chair: Yes, but even before the level of imposing a penalty there is in the bill a mechanism for a series of steps to achieve the implementation of the plan. Anyway, we will proceed to take into account your concerns you have related to the committee.

Are there any other questions from the committee?

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, just to follow up on that, though, I wonder if we could ask departmental officials to comment specifically on the need for some definitions—because I think a good point has been made here—and on how they might address that problem.

The Chair: After hearing all the evidence from all of the witnesses—and your suggestion has been mentioned by others—it will be a challenge to the committee members to in fact make recommendations to the department and to the minister.

Mrs. Catterall: But we would need advice from the department on how and whether that could be done.

The Chair: In a sense, we have already invited the departmental officials to appear this week, if available, precisely to discuss some of the very points we have heard from witnesses. So the plan has already been made.

• 1650

Mr. Schut: May I suggest something rather than having the departments haggling among themselves about what should be the proper definitions? Since Treasury Board is the employer, why doesn't Treasury Board impose a definition?

The Chair: Certainly we will take into account your concern and consideration when the committee deliberates on the body of evidence.

Mr. Telegdi (Waterloo): Thank you for being before us, Mr. Schut. This is the committee for human rights and the disabled. I was going to speak to the previous witness too. I'm wondering whether we really shouldn't be going much beyond employment equity in terms of addressing problems with the disabled given that it's a special part of our mandate.

Mr. Dromisky expressed a certain amount of frustration in this whole area. I think what he has been saying is very real. It seems fairly obvious to me that in cases such as this—I know this has been before the courts and a Federal Court decision is being awaited. I wonder if it would be even worth while, as long as we're dealing with the federal civil service and when we have employees related to this, for them to have a facilitator or an ombudsperson working for the government to do some of things that Mr. Schut mentioned in terms of sensitization.

The Chair: The chair has to interrupt. Are you posing the question to the witness or to the chair?

Mr. Telegdi: No. I'm sort of making a statement. It's a frustrating kind of process trying to see how we can fit the bill to deal with the problems you or the previous speaker expressed. The previous speaker basically said that employment for the disabled has been a major failure.

[Translation]

Le président: Oui, mais avant cela, il y a un mécanisme qui prévoit plusieurs démarches qui permettent la mise en application du plan. Quoi qu'il en soit, nous prenons note de vos préoccupations et nous en ferons part aux membres du comité.

Y a-t-il d'autres questions?

Mme Catterall: Monsieur le président, je reviens sur cette question et je me demande si on pourrait demander aux représentants du ministère si, à leur avis, de nouvelles définitions sont nécessaires. Je trouve que c'est un argument valable et je me demande comment le ministère pourrait régler ce problème.

Le président: Après avoir entendu tous les témoignages, et après avoir entendu d'autres témoins faire la même suggestion, le comité va avoir du travail quand il s'agira de faire des recommandations au ministère et au ministre.

Mme Catterall: Mais il faudrait que les gens du ministère nous expliquent comment cela peut être fait.

Le président: Nous avons déjà invité les représentants du ministère à comparaître cette semaine si c'est possible, et à venir discuter justement de ces arguments que nos témoins viennent de nous présenter. Cela est donc déjà prévu.

M. Schut: Vous me permettez de faire une suggestion, pour vous éviter d'entendre les gens du ministère se disputer sur les meilleures définitions possible? Puisque le Conseil du Trésor est l'employeur, pourquoi le Conseil du Trésor n'impose—t—il pas une définition?

Le président: Nous prenons note de vos préoccupations et de vos arguments et nous en tiendrons compte lorsque le comité fera le point de tous ces témoignages.

M. Telegdi (Waterloo): Merci d'être venu, monsieur Schut. Ce comité se penche sur les questions de droits de la personne et les problèmes des personnes handicapées. C'est une question que j'avais l'intention de poser également au témoin précédent, je me demande si en ce qui concerne les personnes handicapées, un élément particulier de notre mandat, nous ne devrions pas aller plus loin que l'équité dans l'emploi.

M. Dromisky nous a dit à quel point tout cela était une source de frustration. Il a essayé de nous faire comprendre à quel point ces problèmes étaient réels. Dans de tels cas, il me semble évident... Je sais que l'affaire a été soumise aux tribunaux et qu'on attend actuellement un arrêt de la Cour fédérale. Puisqu'il s'agit de la fonction publique fédérale, puisque nous avons des employés directement impliqués, je me demande s'il ne conviendrait pas de créer un poste de protecteur du citoyen au sein du gouvernement, et de confier à son titulaire les tâches de sensibilisation dont M. Schut a parlé.

Le président: Je suis forcé de vous interrompre; est—ce que vous posez la question au témoin ou au président?

M. Telegdi: Non, c'est plutôt une observation que je fais. C'est assez frustrant d'essayer d'adapter le projet de loi aux problèmes que vous-même et la personne qui vous a précédé avez mentionnés. Celui qui vous a précédé nous a dit que les dispositions d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées ont été un échec total.

Let me go just around that and leave enough for questions. You mentioned your court case and the fact that you have trouble getting proper equipment. There are attitudinal problems in the service. You feel your talents are wasted and you aren't able to contribute.

Mr. Schut: May I interrupt? When I say "me", I mean "us". You know what I mean? I'm only an example.

Mr. Telegdi: Fine. I guess I'm trying to mention those things. We should have some person in almost an ombudsperson capacity within the bureaucracy to deal with people with disabilities who are in the service.

Mr. Schut: As for an ombudsperson, sir, I and my friends dream about a watchdog organization that could expedite things.

Say an employee wants to have some equipment, wants to have equipment improved, and wants training courses. Then say he complains about it and files a grievance. The grievance process takes years. What happens within the departments? The managers who are grieved against are the ones who investigate themselves. Nothing can happen until you get outside the bureaucracy and into the adjudication process.

My adjudication process sets a precedent. There are 20 issues here that all deal with systemic discrimination. Treasury Board lawyers said one couldn't go to adjudication on this $M{-}16$ clause because there is no other section of the collective agreement that it can relate to. So therefore they don't want to deal with this until Chopra has been decided. They've already announced that they intend to go right to the Supreme Court with Chopra.

So it could be years and years before any attention is brought to it. I haven't asked anyone yet but maybe Bill C-64 may deny me the opportunity to see this—You tell me. This case has taken me years to collect evidence and put it together to go to adjudication. I might be denied that. I want to see this fixed.

• 1655

The Chair: There is nothing in the bill that would prevent you from doing that. The bill in fact allows individual cases to proceed, say, to the Canadian Human Rights Commission and thereafter through whatever legal route one is allowed under present legislation.

Mr. Schut: But as I said, sir, it takes so long. With this monitoring authority, they could go in and mediate and fix it. They could fix it in light of the current financial situation of the department, undue hardship. They would define what's reasonable so the person can do a reasonable job.

The Chair: That's a good point you have made.

Mr. Schut: We need something that works fast and something that can't be contested by saying let's go to the Supreme Court, let's go here, let's go there.

[Traduction]

Mais je change de sujet pour que vous ayez le temps de me répondre. Vous avez parlé de votre affaire devant les tribunaux et vous avez dit que vous aviez du mal à obtenir le matériel dont vous avez besoin. Il y a un problème d'attitude dans le service et vous avez l'impression que vous talents sont gaspillés et qu'on vous empêche de faire une contribution utile.

M. Schut: Vous permettez? Quand je dis «moi», je veux dire «nous». Vous me comprenez? Je cite mon cas à titre d'exemple.

M. Telegdi: Très bien. J'essaie de faire le point. Nous aurions besoin d'une sorte de défenseur du citoyen, un fonctionnaire qui s'occuperait des fonctionnaires handicapés.

M. Schut: Vous parlez d'un défenseur du citoyen, mais je vous assure que mes amis et moi-même rêvons d'un organisme qui ferait le chien de garde et qui réussirait à accélérer les choses.

Supposons qu'un employé ait besoin de matériel, supposons qu'il veuille faire modifier son matériel ou suivre des cours de formation. Il parle de son problème et dépose un grief. Le processus des griefs prend des années. Comment les choses se passent—elles dans les ministères? Les administrateurs qui font l'objet de griefs sont justement ceux qui donnent suite à ces griefs. Tant qu'on ne sortira pas de la bureaucratie, tant qu'on n'entrera pas dans les sphères de l'arbitrage, il ne se produira rien.

Mon processus d'arbitrage constitue un précédent. Il y a là 20 principes qui sont en cause et qui tous font état d'une discrimination systémique. Les avocats du Conseil du Trésor ont prétendu qu'on ne pouvait pas aller en arbitrage en invoquant cette disposition M–16 parce qu'il n'y avait pas de rapport avec d'autres sections de la convention collective. Par conséquent, ils ne veulent rien faire tant que l'affaire Chopra n'aura pas été réglée. Ils ont déjà annoncé qu'ils avaient l'intention de porter l'affaire Chopra jusqu'à la Cour suprême.

Il pourrait donc s'écouler des années et des années avant qu'on s'occupe de cette affaire—ci. Je n'ai pas encore posé la question, mais le projet de loi C—64 pourrait m'enlever la possibilité de voir. . . Je vous le demande. Il m'a fallu des années pour recueillir des preuves, pour préparer ma cause et pour aller en arbitrage. Je veux voir des résultats, mais cela me sera peut—être refusé.

Le président: Il n'y a rien dans le projet de loi qui puisse vous en empêcher. En fait, rien n'empêche des particuliers de présenter leur cause devant la Commission canadienne des droits de la personne, par exemple, et de continuer ensuite en empruntant toutes les avenues autorisées par la loi actuelle.

M. Schut: Mais comme je l'ai dit, monsieur, cela prend tellement de temps. Avec un organisme chargé de contrôler cela, il pourrait y avoir médiation et solution. On pourrait tenir compte de la situation financière actuelle du ministère, d'une situation de préjudice injustifié et régler le cas sur cette base—là. On pourrait définir ce qui constitue une mesure d'adaptation raisonnable, une mesure qui permette à un employé de faire son travail de façon raisonnable.

Le président: C'est un bon argument.

M. Schut: Nous avons besoin d'un mécanisme qui fonctionne rapidement, un mécanisme qui ne puisse pas être renversé par la Cour suprême, par exemple.

Mr. Strahl: I don't know if I can understand your frustration. I hear your frustration.

Just to play the other side a little bit, due process is also the right of an employer. Something could be designed quickly, and all of us want justice—justice delayed is justice denied and that's what you're saying—but you still have to allow both sides to present a case. To get something done quickly is important but also that both sides be adequately heard is important. So I just put a cautionary note when you say all these appeal things and so on. If you lost a case, you should have the right to appeal it too. It works both ways. If you deny one side, you deny the other.

Mr. Schut: I agree with you, sir, and I agree with due process. However, may I suggest that if there were an ombudsman or a watchdog organization that could rule quickly on this, it would certainly speed up due process, not years, not one individual taking on the system. It would be one individual going to an ombudsman and the ombudsman deciding. Then if the system decides no, you'd save a couple of years right there.

Mrs. Catterall: I want to talk about two issues. I think this is important. I think it's a trend our government is launching. The new harassment policy, for instance, advocates early mediation of disputes as opposed to having to go through the legal process at great delay and great cost. I think that increasingly we're going to be looking for less legalistic and more humanistic ways of resolving disputes.

I wanted to follow up on Mr. Schut's point and on Mr. Telegdi's as to perhaps having our researchers look at whether there is existing employment equity legislation that includes such a provision, in case we want to make some recommendations along those lines.

Secondly, I want to go to the issue of productivity. You're qualified and employed as an emergency planning officer. Without asking you to divulge your personal salary, what's the salary range for that kind of work?

Mr. Schut: I'm at the top of the AS-4 level, so I'm at, I think, \$46,000.

Mrs. Catterall: What's the normal salary range—just give us a guess, if you can—for somebody to sit in meetings and take minutes and type them up?

Mr. Schut: Ask Louise.

Ms Crone: It's \$30,000 to \$35,000.

Mrs. Catterall: So in other words, because there hasn't been accommodation, you're being underproductive to the tune of d'adaptation, vous êtes sous-utilisé pour au moins 10 000\$. \$10,000 at least.

Mr. Schut: Yes.

Mrs. Catterall: You've been employed how many years?

Mr. Schut: As an emergency planning officer?

Mrs. Catterall: Yes.

[Translation]

M. Strahl: Je ne sais pas si je comprends bien les raisons de votre frustration. Je comprends que vous éprouvez une certaine frustration.

Mettez-vous un instant à la place de l'autre partie: l'employeur, lui aussi, a droit à une procédure équitable. On pourrait trouver un système qui fonctionne rapidement, car après tout, justice qui s'éternise, ce n'est plus de la justice, mais il faut tout de même que les deux parties puissent défendre leur cause. Il est important que les choses aillent vite, mais il l'est tout autant de permettre aux deux parties de défendre leur cause. Je tenais à préciser cela en réponse à ce que vous avez dit au sujet de ces appels. Si vous perdez votre cause, vous devez, vous aussi, avoir le droit de faire appel. L'argument fonctionne dans les deux sens, et ce que l'on refuse à l'un doit être refusé à l'autre.

M. Schut: Je suis d'accord avec vous, monsieur, et je suis également d'accord pour que la procédure soit équitable. Toutefois, si nous avions un ombudsman ou un organisme chien de garde qui puisse prendre des décisions rapides, cela accélérerait les choses et les gens ne seraient plus obligés de lutter seuls contre le système pendant des années. Ils pourraient s'adresser à un ombudsman et l'ombudsman prendrait la décision. Le système pourrait ensuite la rejeter, mais, en attendant, on aurait gagné un ou deux ans.

Mme Catterall: Je veux aborder deux questions qui me semblent importantes. Il semble y avoir une nouvelle tendance dans notre gouvernement. Par exemple, la nouvelle politique sur le harcèlement réclame une médiation rapide des différends et préfère cette solution à d'interminables et coûteux litiges. Je pense que de plus en plus nous allons chercher à résoudre les différends d'une façon plus humaniste et moins légaliste.

M. Schut et M. Telegdi pensent que nous pourrions peut-être demander à nos chargés de recherche de voir si d'autres législations sur l'équité en matière d'emploi contiennent une telle disposition; je pense que c'est une bonne idée et que cela s'avérerait utile si nous décidions de formuler des recommandations dans ce sens.

Deuxièmement, la question de la productivité; vous êtes un agent de planification d'urgence qualifié et titulaire d'un poste. Je ne vous demande pas de nous dire quel est votre salaire, mais quelle est l'échelle salariale pour ce genre de travail?

M. Schut: Je suis en haut de l'échelle salariale du niveau AS-4, ce qui correspond, je crois, à 46 000\$.

Mme Catterall: Donnez-nous une idée de l'échelle salariale pour un employé qui assiste à des réunions, qui fait des procès-verbaux et qui les tape à la machine?

M. Schut: Demandez à Louise.

Mme Crone: De 30 à 35 000\$.

Mme Catterall: Autrement dit, faute de mesures raisonnables

M. Schut: Oui.

Mme Catterall: Depuis combien d'années travaillez-vous?

M. Schut: En tant qu'agent de planification d'urgence?

Mme Catterall: Oui.

Mr. Schut: Since 1989, six years now.

Mrs. Catterall: So for six years we have been underemploying you to the tune of \$10,000 a year because we haven't done the accommodation. Is that what you're telling me?

Mr. Schut: Precisely.

Mrs. Catterall: So in other words, we've had \$60,000 less productively out of you than we would have had we done the nous aurions pu obtenir pour 60 000\$ de plus de productivité, necessary accommodation. Is that the point?

Mr. Schut: Paul Martin would love you for that.

Mrs. Catterall: Thank you very much. So there is a cost to not accommodating as well as a human cost.

Mr. Schut: It's an investment in a disabled person to accommodate him or her. We have to get the attitude that it's a barrier taken out. The \$5,000 for my computer equipment would have been \$30,000 if I'd had to get the barrier and all of that, but I don't need it now because NATO has been sort of declassified because of the perestroika thing. In dollars and cents, yes, that's right.

• 1700

Mrs. Catterall: What's the cost of the courts and the hearings and so on that we are now going through because you didn't do that?

Mr. Schut: The alliance is going broke because of me.

The Chair: You talked about the need for a third-party mediation mechanism, I suppose along the lines of what Mr. Telegdi has said. Aside from the possibility of an ombudsman, who else do you think might serve as a third-party mediator? Would you have any specific proposal at this time?

Mr. Schut: As an organization? No, sir, I don't, except that such an organization should consist of people who have experience with disabilities. It should be co-chaired or something in which there's an equal input. You don't want something topheavy or that's going to be another bureaucracy full of political appointees. Do you know what I mean? It has to be fair. There are all kinds of psychologists and sociologists who could come in and tell you that. We need an organization and we need someone at the helm who's going to be honest and fair so we can trust him. We need an organization, big time bad. That's all I can say. I don't have all the answers.

The Chair: You spoke about the difficulty of discovering the existence of the public accommodation fund. Would, say, a regular bulletin to all employees on the existence of such a fund be of help?

Mr. Schut: Yes.

The Chair: Is there any other way we could ensure that it is known to all employees?

[Traduction]

M. Schut: Depuis 1989, cela fait maintenant six ans.

Mme Catterall: Autrement dit, depuis six ans vous êtes sous-utilisé à raison de 10 000\$ par année parce que nous n'avons pas pris des mesures raisonnables d'adaptation. C'est bien cela?

M. Schut: Précisément.

Mme Catterall: Autrement dit, si nous avions pris ces mesures, n'est-ce pas?

M. Schut: Paul Martin pourrait vous embrasser.

Mme Catterall: Merci beaucoup. Autrement dit, ce genre d'omission représente un coût financier en plus d'un coût humain.

M. Schut: En prenant des mesures d'adaptation, on investit dans une personne handicapée pour lui permettre de travailler. Nous devons prendre l'habitude de considérer que cela revient à renverser une barrière. Les 5 000\$ pour mon matériel d'ordinateur seraient devenus 30 000\$ s'il y avait eu cette question de barrière, mais aujourd'hui je n'en ai plus besoin parce que l'OTAN est en quelque sorte déclassée à cause de la perestroïka. Mais sur le plan financier, vous avez raison.

Mme Catterall: À combien s'élèvent les frais de cour, les audiences, etc., toutes ces démarches qui n'auraient pas été nécessaires si les mesures d'adaptation avaient été prises?

M. Schut: Je suis en train de mettre l'alliance en faillite.

Le président: Vous avez mentionné la nécessité de mettre en place un mécanisme de médiation indépendant, un peu comme ce que M. Telegdi a expliqué, je crois. À part l'idée d'un ombudsman, qui pourrait servir de médiateur indépendant? Avez-vous des suggestions précises?

M. Schut: Quelle organisation? Non, je ne sais pas, sinon qu'il faudrait confier cette tâche à des gens qui ont une expérience des handicaps. Il faudrait des coprésidents, quelque chose de ce genre, pour que les handicapés soient représentés à parts égales. Il ne faudrait pas non plus que cette entité ait une direction trop importante, ou que cela devienne une bureaucratie parallèle constituée de membres qui doivent leur poste à une nomination politique. Vous comprenez ce que je veux dire? Il faut que ce soit équitable. Il y a beaucoup de psychologues et de sociologues qui pourraient vous dire la même chose, nous avons besoin d'un organisme dirigé par quelqu'un d'honnête et d'équitable, par quelqu'un à qui nous pouvons faire confiance. Tout ce que je peux vous dire, c'est que nous avons méchamment besoin d'un tel organisme, et pour ma part, je n'ai pas toutes les réponses.

Le président: Vous avez dit que vous aviez eu du mal à découvrir l'existence d'un fonds public pour les mesures d'adaptation; est-ce qu'il serait bon d'envoyer périodiquement un bulletin à tous les employés pour annoncer l'existence de ce fonds?

M. Schut: Oui.

Le président: Pouvons-nous faire autre chose pour nous assurer que tous les employés sont au courant?

Mr. Schut: The personnel directorates of departments should ensure that these are set out, but they don't, for whatever reason.

The Chair: I have no other questions and we have just about exceeded our time. You submitted a brief, which we will review when we deliberate on the body of evidence.

On this note, I would like to thank you on behalf of the committee for your contribution.

Mr. Schut: I thank you for seeing me.

The Chair: I have a quick housekeeping announcement. We expect a vote to be taken in the house at about 5:45 p.m. or 6 p.m., so we will retire after this witness.

We have been able to secure room 237–C after 6 p.m. to hear our last witness. We will advise this witness to go to this change of venue.

• 1705

We now welcome to the committee Mr. Cardozo of the Pearson-Shoyama Institute, and his colleague, Dr. Louise Dulude, a board member of the institute. Please proceed with your opening remarks.

Mr. Andrew Cardozo (President, Pearson-Shoyama Institute): Thank you, Mr. Chairman. Let me just briefly introduce the institute, and then I'll ask Dr. Dulude to make her presentation.

The Pearson-Shoyama Institute is a little over a year old and is dedicated primarily to inclusiveness in the development of public policy and private sector policy. Essentially we want to ensure that all those who have an interest and/or expertise in issues are able to contribute to the development of policy.

We do not receive core funding from government, business or labour, and survive solely through the work we do for public and private sector clients, and to a large degree through voluntary effort as well.

The institute is not an advocacy organization, although its members may choose to advocate or put their positions forward on various things. As we speak today, Dr. Louise Dulude and myself are speaking as individuals. We essentially encourage various types of research and various types of discussion on issues of this nature.

Let me ask Dr. Dulude to start. She's a university lecturer and independent researcher. Of particular interest to this committee is that she recently completed her PhD at the University of Ottawa, where her thesis was on employment equity.

Mme Louise Dulude (membre du conseil d'administration, Institut Pearson-Shoyama): Merci, Andrew.

Il me fait plaisir de comparaître devant ce Comité aujourd'hui. Je vous demande de me pardonner de parler surtout en anglais, mais je suis plus à l'aise en anglais dans ce sujet—ci. Cependant, le matériel que j'ai distribué est dans les deux langues.

[Translation]

M. Schut: Les services du personnel des ministères devraient faire connaître l'existence de ce fonds, mais ce n'est pas le cas, je ne sais pas pourquoi.

Le président: Je n'ai pas d'autres questions et nous avons un peu dépassé notre temps. Vous nous avez soumis un mémoire que nous allons consulter lorsque nous ferons le point sur tous les témoignages que nous avons entendus.

Cela dit, je tiens à vous remercier au nom des membres du Comité.

M. Schut: Je vous remercie de m'avoir reçu.

Le président: J'ai quelques affaires courantes à mentionner; il doit y avoir un vote à la Chambre vers 17h45 ou 18 heures, c'est pourquoi nous allons lever la séance après ce témoin.

Nous avons réussi à obtenir la pièce 237–C, ce qui va nous permettre d'entendre notre dernier témoin après 18 heures. Je vais donc demander à ce témoin de se rendre dans cette nouvelle pièce.

Nous accueillons maintenant M. Cardozo de l'Institut Pearson–Shoyama, ainsi que sa collègue, M^{me} Louise Dulude, membre du conseil d'administration de l'institut. Nous écoutons votre déclaration d'ouverture.

M. Andrew Cardozo (président, Institut Pearson-Shoyama): Merci, monsieur le président. Pour commencer, je vais vous parler rapidement de notre institut, après quoi je vais demander à M^{me} Dulude de faire son exposé.

L'Institut Pearson-Shoyama a été créé il y a un peu plus d'un an et il s'emploie principalement à faciliter la participation d'une grande diversité de personnes à l'élaboration des politiques qui touchent les secteurs public et privé. Nous cherchons à nous assurer que tous ceux qui ont une expertise ou un intérêt particulier dans certains domaines sont en mesure de participer à l'élaboration de la politique.

Nous ne sommes financés ni par le gouvernement, ni par le secteur privé ni par les syndicats et nous survivons uniquement grâce au travail que nous accomplissons pour nos clients des secteurs public et privé et, dans une large mesure également, grâce aux efforts de bénévoles.

L'institut n'est pas un organisme de revendication, mais ses membres sont libres de défendre certaines causes ou de faire connaître leur position s'ils le souhaitent. Aujourd'hui, M^{me} Louise Dulude et moi-même comparaissons à titre personnel. Nous encourageons divers travaux de recherche et divers débats sur des questions de ce genre.

Je vais demander à M^{me} Dulude de commencer. Elle est professeur d'université et elle fait également de la recherche pour son propre compte. Un détail pourrait intéresser particulièrement votre comité: elle vient de terminer son doctorat à l'Université d'Ottawa; sa thèse portait sur l'équité en matière d'emploi.

Dr. Louise Dulude (Board member, Pearson-Shoyama Institute): Thank you, Andrew.

I am very pleased to appear before this committee today. You will forgive me if I speak mainly in English, but for this particular subject, I am rather more fluent in English. Nevertheless, the material that I have circulated is in both languages.

J'aimerais vous parler d'abord de mon expérience personnelle de la question de l'équité en matière d'emploi, et ensuite, si j'en ai le temps, de passer brièvement à travers les divers points du document.

I want to start with my experience in learning how important employment equity was, because I know it is a complicated subject that isn't easy to grasp.

It was about 10 years ago when I was asked to participate in an employment seminar for women at the National Film Board. It was for senior management. To prepare myself I had read a study of women and their problems at the National Film Board, and it had struck me how men and women joined the National Film Board at the same level of pay but in very different occupations. They had similar levels of education. The men came in as technicians. The women came in as mostly secretaries and clerks. The study followed them for 10 years or so. At the end of that time they found that the technicians had all fanned out everywhere in the organization. They had access to all kinds of different jobs. Many of them were in middle management and a couple were senior managers. When they looked at the women, except for one they were all still clerks and secretaries.

When I brought this to the senior managers in that seminar and asked whether they saw it as a problem, the most interesting thing was that there were two men there who had been technicians and a woman who had been a secretary. One of the technicians said, well, that's perfectly fair. The technicians do important work. Women, secretaries, they do nothing; they just sit around all day and fix their nails.

All hell broke loose. The woman who had been a secretary and who was now a senior manager explained what she had to do to get where she was, that she had entered as a secretary because that was the only job they would take her for, that she had been very much interested in making films, that she had asked all around to try to find a way to get into some kind of even low job, but she couldn't.

Finally after 10 years or so she had left the board. She had taken courses on her own and paid for them herself. She had then applied for a job on the technical side. She said she knew that if she had said she had four children, there was no way they would ever take her. In fact, she didn't even tell them she had ever worked for the board because knowing the organization, she was sure that if she said she had been a secretary, they wouldn't have taken her. With all kinds of lies, I'm sorry to say, she went into the organization, and by the time I met her she was an upper manager.

• 1710

When you see women being ghettoized like that, you realize what employment equity is needed for—to try to identify the ghettos and why there are no career paths to enable the secretaries to go elsewhere as the technicians have.

[Traduction]

First of all, I would like to mention my personal experience in the field of employment equity and then, if there is enough time, I will briefly mention the main points of the brief.

Je vais commencer par vous expliquer comment j'en suis venue à penser que l'équité en matière d'emploi était une chose importante, car en effet, c'est un sujet compliqué, et je sais que ce n'est pas facile à cerner.

Il y a environ 10 ans, on m'a demandé de participer à un séminaire sur l'emploi des femmes à l'Office national du film s'adressant aux cadres supérieurs. Pour me préparer, j'avais lu une étude sur les femmes de l'Office national du film et leurs problèmes. Ce qui m'avait frappé, c'est qu'à l'Office national du film, les hommes et les femmes recevaient des salaires équivalents, mais pour des types d'emplois très différents. Leur niveau d'éducation était comparable, mais la plupart des hommes étaient des techniciens et la plupart des femmes des secrétaires et des employées de bureau. Pour cette étude, on les avait suivis sur une période d'une dizaine d'années. À la fin de cette période, on s'est aperçu que les techniciens s'étaient éparpillés un peu partout dans l'organisation. Ils avaient eu accès à toutes sortes d'emplois différents. Beaucoup avaient des postes de cadres intermédiaires et deux d'entre eux étaient des cadres supérieurs. Par contre, à l'exception d'une seule, toutes les femmes étaient encore secrétaires et employées de bureau.

J'ai cité cet exemple aux cadres supérieurs qui assistaient au séminaire et je leur ai demandé si, à leur avis, cela constituait un problème. Détail intéressant, parmi eux, il y avait deux hommes qui avaient été techniciens et une femme qui avait été secrétaire. Un des techniciens répondit que cette situation était parfaitement juste. Les techniciens font un travail très important. Les femmes, les secrétaires, elles, ne font pas grand—chose, elles passent la journée à bavarder et à se vernir les ongles.

Ce fut un beau remue-ménage. L'ancienne secrétaire qui était devenue cadre supérieur expliqua ce qu'elle avait dû faire pour arriver où elle était arrivée, expliqua qu'elle était entrée comme secrétaire parce que c'était le seul poste qu'on voulait bien lui donner, alors que ce qui l'intéressait, c'était de faire des films. Dans ce domaine-là, elle avait tout essayé pour obtenir un emploi, même inférieur, cela n'avait pas été possible.

Enfin, après une dizaine d'années, elle avait fini par quitter l'office. Elle avait suivi un cours qu'elle avait payé elle-même après quoi elle avait sollicité un poste technique. Elle expliqua que si elle avait révélé qu'elle avait quatre enfants, on n'aurait jamais considéré sa candidature. En fait, elle n'avait même pas dit qu'elle avait déjà travaillé pour l'Office car, connaissant l'organisation, elle était certaine que si on savait qu'elle avait été secrétaire, on ne l'aurait jamais embauchée. Elle fut dont réembauchée après avoir raconté toutes sortes de mensonges, je dois l'avouer, et lorsque je fis sa connaissance, elle était cadre supérieur.

Quand on voit des femmes enfermées dans de véritables ghettos de cette façon-là, on comprend la nécessité de l'équité en matière d'emploi, on comprend que c'est le seul moyen d'identifier les ghettos et de se rendre à l'évidence que les secrétaires sont loin d'avoir les mêmes possibilités de carrière que les techniciens.

In my brief I put down very quickly what I thought were the strengths and weaknesses of the bill. The strength is that it obviously goes further in enforcement than the previous Employment Equity Act, which has practically none, except for the filing of data.

The weaknesses are, first, in the enforcement. The fact that the commission has to wait until last resort is too vague and means there are going to be interminable delays. The fact that employees and their representatives can't use the act is a big problem. The fact that it is not specified that data for the civil service must be desegregated is a big problem.

Another thing, which I don't think has been seen by others, is that when I looked at the bill to see what would happen if a tribunal order wasn't obeyed, there was no sanction, unlike the Ontario Employment Equity Act, which says that if a tribunal order isn't obeyed, there would be as much as a \$50,000 fine imposed. There is nothing in this bill. If it works in another way, I'd be glad to hear about it. Otherwise this is a big gap in the legislation.

I am sure you've heard many people tell you about the problems of having many exemptions. Specifically I'm concerned about seniority being exempted. My doctoral work was on the effect of seniority on women and other groups. I'll be glad to answer questions and elaborate on those points.

One of the two other main concerns I have is the amendments to the Canadian Human Rights Act at the end of the bill that would severely weaken that act. First, the prohibiting of complaints under the Canadian Human Rights Act based solely on statistics means that employees who don't have access to the data would have to make a case, while at the present time if you present the data showing a big imbalance, the employer must explain why there is such an imbalance and must justify it. So it seems that it would really destroy the possibility of many cases of unjust situations being corrected.

Also, the fact that the Human Rights Tribunal could no longer order an employment equity program means that for all employers with fewer than 100 employees, there could be no affirmative action programs at all. For those that would come under the Employment Equity Act, it would totally depend on the commission being active and pushing for it, and I'm afraid the commission will always be understaffed.

It will always be important that outside people be able to bring their own situations under either the Canadian Human Rights Act or the Employment Equity Act. That's why I said earlier that employees and unions or other parties such as Action travail should be able to use the Employment Equity Act directly as well.

[Translation]

J'explique très rapidement dans mon mémoire quels sont, à mon avis, les points forts et les faiblesses du projet de loi. Le principal point fort, c'est évidemment que cette mesure fait plus que l'ancienne Loi sur l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne l'exécution. En effet, il n'y avait pratiquement rien sur ce sujet dans l'ancienne loi, à l'exception des dispositions relatives au dépôt des données.

Quant aux faiblesses, premièrement, sur le plan de l'exécution, le fait que la commission ne puisse avoir recours à une ordonnance «qu'en dernier lieu» favorise des situations vagues et des délais interminables. D'autre part, le fait que les employés et leurs représentants ne peuvent se réclamer de cette loi constitue un très gros problème. Autre gros problème: on n'exige pas que toutes les données relatives à la fonction publique soient fournies séparément pour chaque ministère.

Par ailleurs, et je ne crois pas que d'autres l'aient remarqué, j'ai lu le projet de loi en me demandant ce qui se produirait si l'arrêt d'un tribunal n'était pas observé, et j'ai constaté qu'il n'y avait aucune sanction, contrairement à la Loi ontarienne de l'équité en matière d'emploi, qui impose des amendes pouvant aller jusqu'à 50 000\$ lorsque la décision d'un tribunal n'est pas respectée. Il n'y a rien à ce sujet dans le projet de loi. Si je me trompe, je serai enchantée qu'on me le dise. Sinon, c'est une très grosse lacune.

Je suis certaine que de nombreux témoins sont venus vous parler des problèmes qui surgissent lorsqu'une loi prévoit de trop nombreuses exemptions. Ce qui m'inquiète, c'est l'exemption de l'ancienneté. Ma thèse de doctorat portait sur les effets de l'ancienneté sur les femmes et sur d'autres groupes. Je répondrai à vos questions à ce sujet avec plaisir.

À la fin du projet de loi, il y a des amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne qui vont affaiblir considérablement les dispositions de cette loi, et je considère que cela pose un problème important. Pour commencer, on interdit les plaintes en vertu des lois canadiennes sur les droits de la personne qui sont fondées uniquement sur les statistiques, si bien que les employés qui n'ont pas accès aux statistiques devraient préparer leur défense alors qu'à l'heure actuelle il suffit de présenter des statistiques qui démontrent un gros déséquilibre pour forcer l'employeur à justifier ce déséquilibre. À mon avis, cette disposition empêcherait de corriger de nombreuses situations qui sont très injustes.

En outre, le Tribunal des droits de la personne ne pourrait plus ordonner la mise en place d'un programme d'équité en matière d'emploi si bien que tous les employeurs qui ont moins de 100 employés n'auraient aucun programme d'action positive. Pour tout ceux qui relèvent de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, tout dépendrait des mesures prises par la Commission et, selon toute probabilité, la Commission manquera toujours de personnel.

Il sera toujours particulièrement important d'autoriser des gens de l'extérieur à soumettre leur cause en se réclamant de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. C'est la raison pour laquelle j'ai expliqué tout à l'heure que les employés et les syndicats et d'autres parties, comme Action—travail, devraient pouvoir invoquer également la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mr. Cardozo: If you'll permit me, Mr. Chairman, I'll just make five quick points based on the one page I circulated.

The first is to let you know about a study we are in the midst of preparing—the power and influence index. What we're doing is making a list of the 500 most powerful and influential people across the country from a range of areas, including politics, business, labour, media, policing, and so forth. Who are the people who have the most power and influence in our society?

• 1715

The early figures suggest the following composition: less than 1% of the top 500 people in the country are aboriginal; at the most 4% are from a visible minority; and at the most 12% to 14% are female—I think it might even be less than 12%.

Put differently, when we look at some of the criticism of bad employment equity—that it endangers or is unfair to white males—I'd suggest that among the top 500 people in this country, 85% or more continue to be white males and will likely continue to be for at least another decade or two. If you look at those positions and who's coming up behind them, there is no diversity there. So for people who are concerned about the threats to white males in our society, I can only say rest assured that employment equity isn't going to change very much very fast. That's not to say get rid of employment equity, but it's just a slow—moving train.

The second point I want to make is about the widening gap in the public service between the percentage of visible minorities in society and those in the public service. If you look at the small table I have here, in 1986 the percentage of visible minorities in the public service was 2.8% and the percentage in the workforce was 6.3%; that's a gap of 3.5%. That gap went up to 5.9% in 1991, and by various estimates is expected to go up to about 10.5% to 13.5% by 2001, which is about six years away.

So in essence, despite employment equity, the public service in Canada is becoming less and less representative of the public it seeks to serve as far as visible minorities are concerned. That says not only that we need employment equity, but that somehow we need stronger employment equity. After yesterday's budget, when you look at the down-sizing of the public service, there's very little opportunity for the number of visible minorities to increase. So for the next couple of years we're not going to see much increase in the total numbers.

It is a matter of concern that the public service must reflect the Canadian population. The Canadian public service 40 years ago was primarily male and anglophone. We felt this was not the kind of public service we wanted. Much of that has changed in terms of gender and language group. I'd suggest to you that in terms of other factors it's important that the public service reflect the public they seek to serve and the public who pays their salary too.

[Traduction]

M. Cardozo: Si vous me le permettez, monsieur le président, cinq observations très rapides qui sont tirées de la page 1 que j'ai distribuée.

Pour commencer, j'aimerais vous parler d'une étude que nous préparons actuellement et que nous appelons l'indice du pouvoir et de l'influence. En effet, nous sommes en train de dresser la liste des 500 personnes les plus puissantes et les plus influentes du pays, des gens de divers secteurs comme la politique, l'industrie, les syndicats, les médias, les services de police, etc.. Qui sont les gens les plus puissants et les plus influents dans notre société?

Les premiers chiffres donnent la composition suivante: moins de 1 p. 100 des 500 personnalités les plus importantes du pays sont des autochtones; 4 p. 100 au maximum appartiennent à une minorité visible; et 12 à 14 p. 100 tout au plus sont des femmes—je pense que cela pourrait être même moins de 12 p. 100.

Autrement dit, pour répondre à ceux qui accusent l'équité en matière d'emploi de menacer les hommes blancs ou d'être injuste envers eux, je dirais que 85 p. 100 ou plus des 500 personnes les plus importantes au Canada sont toujours des hommes blancs et qu'il est probable que ce sera encore le cas pendant au moins une ou deux décennies. Il n'y a aucune diversité à ce niveau—là ou au niveau de la relève. Les gens qui craignent une menace pour les hommes blancs de notre société peuvent donc dormir sur leurs deux oreilles: l'équité en matière d'emploi ne va pas bouleverser les choses du jour au lendemain. Cela ne veut pas dire qu'il faut y renoncer, mais simplement que c'est un processus lent.

Ma deuxième remarque concerne l'écart croissant des pourcentages de personnes appartenant à des minorités visibles dans la société et à la fonction publique. Si vous prenez ce petit tableau, vous pouvez constater qu'en 1986 le pourcentage de personnes appartenant à des minorités visibles dans la fonction publique était de 2,8 p. 100, contre 6,3 p. 100 pour l'ensemble de la population active; l'écart était donc de 3,5 p. 100. Il est passé à 5,9 p. 100 en 1991, et d'après certaines estimations, il devrait grimper à un niveau situé entre 10,5 p. 100 et 13,5 p. 100 environ d'ici 2001, c'est-à-dire dans six ans à peu près.

Par conséquent, en dépit de l'équité en matière d'emploi, la fonction publique canadienne est de moins en moins représentative du public qu'elle cherche à servir pour ce qui est des minorités visibles, ce qui signifie non seulement que nous avons besoin de l'équité en matière d'emploi, mais qu'il faut la renforcer. Étant donné les compressions d'effectif de la fonction publique annoncées dans le budget d'hier, le nombre de représentants des minorités visibles a très peu de chance d'augmenter. Il ne faut donc pas s'attendre à une augmentation du chiffre total au cours des quelques années à venir.

Il est important de veiller à ce que la fonction publique soit le reflet de la population canadienne. Il y a 40 ans, les fonctionnaires étaient essentiellement des hommes anglophones. Nous avons estimé que ce n'était pas le genre de fonction publique que nous souhaitions avoir. Les pourcentages d'hommes et de femmes et les pourcentages linguistiques ont beaucoup évolué. Il faudrait maintenant que ces fonctionnaires soient représentaifs d'autres éléments de la population qu'ils servent et qui paient leur rémunération.

The third point I want to make relates to subclause 39(2) of the act. There are various points I could go through, but I'll just highlight subclause 39(2), which says that the federal contractors program will be operated in a similar manner to the act. I think it would be better if it simply said that it came under the act and under the same provisions of the act, as opposed to operating under the same approach.

The fourth point I want to make is that the harassment policy—it's not listed here—issued by the president of the Treasury Board on December 16, 1994, is an extremely important part of employment equity.

The reason we might want to implement employment equity and make sure things go better is that in the last few years we've seen a few cases of incredible, horrendous harassment. Names like Dr. Chander Grover probably are well known. When you have employment equity, you need at the same time a policy that deals with harassment. I think this policy deals with it and addresses it quite clearly.

Lastly I just want to point out an article I've written on the back, which is a humorous approach to a serious subject. I think employment equity is really about sharing things. People who have a privilege have to share with people who don't, and sometimes it's hard to give up that privilege. I can tell you that when I had kids and had to share with them the raw batter after a cake was made, it was a very hard decision. It was something I gave up very grudgingly until today, and still do.

Thank you, Mr. Chair.

The Chair: Thank you for your opening remarks.

Mr. Telegdi: When you were doing this study, you mention that 85% of the most powerful, influential positions in the country are occupied by while males. I wonder if you'd try to do a breakdown of that group.

• 1720

The reason I mention that—and I refer to a 1984 Statistics Canada survey that divides groups into ethnic classifications—is that certainly some white male groups do a lot better than other white male groups. You might want to make that differentiation instead of referring to them as all one group.

One member of my staff, a young person working on his PhD, mentioned to me a little while ago, when I was working on the employment equity legislation, that when his father came over here he was being discriminated against for being Italian, and that I could look forward to being discriminated against for being white.

I think there needs to be some sensitivity to it, because when you talk about 85% of that group, you're talking about a very small élite set-up. So it might be a useful study to break that down. I'd be most interested in seeing it and in seeing how it corresponds to the 1984 Statistics Canada survey, which basically showed that when you broke it down by ethic groups some visible minorities were at the top of the survey. I think it's important to keep that in mind and maybe do some correlation

[Translation]

Ma troisième remarque concerne le paragraphe 39(2) du projet de loi. J'aurais plusieurs choses à dire, mais je vais simplement insister sur ce paragraphe 39(2) où l'on dit que le programme de contrats fédéraux sera compatible avec la Loi. Je pense qu'il vaudrait mieux dire simplement qu'il est régi par les dispositions de la Loi plutôt que de parler simplement de compatibilité.

Quatrièmement, j'estime que la politique en matière de harcèlement—qui n'est pas mentionnée ici—émise par le président du Conseil du Trésor le 16 décembre 1994 constitue un volet extrêmement important de l'équité en matière d'emploi.

L'application de la politique d'équité en matière d'emploi a pour but de faire changer les choses pour que les cas invraisemblables et scandaleux de harcèlement que nous avons connus ces dernières années ne se reproduisent pas. Des noms comme Chander Grover sont sans doute bien connus. Une politique d'équité en matière d'emploi doit s'accompagner d'une politique sur le harcèlement. La politique dont je vous parle aborde clairement le problème.

J'aimerais enfin vous signaler un article que j'ai écrit au dos, et où j'aborde une question sérieuse sur un ton humoristique. Je crois que l'équité en matière d'emploi, c'est en fait une vision du partage. Les gens qui jouissent d'un privilège doivent le partager avec ceux qui en sont privés, et parfois on a du mal à renoncer à un privilège. Croyez-vous, quand j'avais des petits-enfants et qu'il fallait partager avec eux les restes de pâte crue quand on faisait un gâteau, c'était très difficile. Aujourd'hui encore, j'ai beaucoup de mal à accepter de partager.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci pour ces remarques d'ouverture.

M. Telegdi: À propos de cette étude, vous dites que 85 p. 100 des personnes occupant les postes les plus élevés au Canada étaient des hommes blancs. Pourriez-vous nous donner une ventilation de ce groupe?

Si je vous pose la question—et je me reporte ici à une enquête de Statistique Canada où les groupes sont classés par appartenance ethnique—c'est parce que les hommes blancs n'ont pas tous la même situation: certains s'en sortent beaucoup mieux que d'autres. Vous pourriez donc peut—être tenir compte de ces différences au lieu de tous les regrouper en un seul bloc.

L'un des membres de mon personnel, un jeune homme qui prépare son doctorat, me disait il y a quelque temps, quand je travaillais sur le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi, que quand son père est arrivé au Canada, il a été victime de discrimination parce qu'il était italien, et que je pouvais m'attendre à être moi-même victime de discrimination parce que j'étais blanc.

Je crois qu'il faut nuancer les choses car les 85 p. 100 des individus dont vous parlez constituent en fait une toute petite élite. Il serait donc peut-être bon d'avoir une ventilation plus détaillée. J'aimerais beaucoup avoir ces détails pour voir s'ils correspondent à l'enquête de 1984 de Statistique Canada qui montrait en fait que si l'on faisait un découpage en fonction de l'appartenance ethnique, on trouvait des personnes appartenant à des minorités visibles au sommet de la liste. Il est donc

on the economic well-being of various groups. There is a great important d'en tenir compte et peut-être d'établir un lien avec la divergence among Caucasian males in that regard.

Mr. Cardozo: I think there are all sorts of things one can do. Looking at regional breakdown would add another interesting factor. régionale ajouterait aussi des éléments intéressants. Je serais I'd be glad to do that too.

Mr. Strahl: All of us, I think, agree with the objective of this legislation, which is to make sure there is equal opportunity and to remove systemic barriers. Those kinds of things have wide acceptance.

You would know that in Canada, as in the States, a majority of people don't support employment equity, such as the official employment equity plan. In the States I think almost for sure that employment equity will be abolished this summer. In California they'll have a proposition, whatever number, and it will be defeated. The Supreme Court is going to rule on it in the States and likely affirmative action is going to go in the States. It has been very unpopular amongst many people maybe, as you say in your article, among white males, but among other people as well. Some people find it patronizing. There are a lot of reasons why it may be defeated in the States and why it still remains very unpopular, regardless that it's going to be pushed through in many parts of Canada.

We have many examples of people who have been discriminated against. Those are of course the stories that spark the need for an employment equity idea. But there are also many people who have come to me with stories about reverse discrimination. This year the RCMP—and I've used this example before—is going to hire 112 visible minorities and 95 women out of 420 people. Somebody will come to me and ask what's going on, saving he or she had a degree in criminology but they hired somebody else with far less credentials. They'll say they don't understand and ask what they can do. My mother would say that two wrongs don't make a right.

Therefore, the cake-eating example in your article, although I realize it's tongue in cheek—it isn't that way. The opponents of employment equity would argue that because you pigged out on the cake batter for years and years, now you shouldn't get any cake batter for a while. You are cut out and must give your cake batter to someone else, even though you go kicking and screaming from the kitchen. I just wonder if there aren't better ways of addressing the objective of the legislation than the way we have before us.

You both have studied it. It's been in place, for example, in the civil service since 1986 and the discrepancies grow. Women are not where they hoped they would be. Visible minorities are not where they hoped they would be, and so on.

It seems the problem isn't easily addressed with employment equity. In fact, it causes a backlash. Instead of doing what we had all hoped for, which is acceptance and basing people on hostile. Au lieu d'accomplir ce que nous espérions tous, c'esttheir merit and understanding and education of other people's à-dire l'acceptation des gens en fonction de leurs mérites en

[Traduction]

prospérité économique des divers groupes. Il y a beaucoup d'écarts parmi les hommes de race blanche.

M. Cardozo: On peut faire toutes sortes de choses. La ventilation heureux de le faire.

M. Strahl: Je pense que nous sommes tous d'accord sur l'objectif de ce projet de loi qui est d'assurer l'égalité des chances en supprimant les obstacles systémiques. Tout le monde est bien d'accord là-dessus.

Vous devez savoir qu'au Canada, comme aux États-Unis, la majorité de la population n'est pas d'accord avec les mesures d'équité en matière d'emploi comme le régime officiel d'équité en matière d'emploi. Il est pratiquement certain que cette politique va être abolie aux États-Unis cet été. En Californie, on va soumettre la proposition je ne sais combien qui va être rejetée. La Cour suprême va se prononcer aux États-Unis et il est vraisemblable que l'action positive va y être supprimée. C'est une politique très impopulaire auprès de bien des gens, les hommes blancs, comme vous le dites dans votre article, mais aussi de nombreuses autres catégories. Certains jugent cette politique condescendante. Elle risque d'être rejetée pour toutes sortes de raisons aux États-Unis et d'y demeurer très impopulaire, quels que soient nos efforts pour l'appliquer un peu partout au Canada.

Nous connaissons de multiples exemples de personnes victimes de discrimination. C'est évidemment cela qui a donné lieu à l'idée d'équité en matière d'emploi. Mais on a aussi entendu beaucoup d'histoires de discrimination à rebours. Cette année, la GRC-et j'ai déjà mentionné cet exemple-va recruter 112 personnes appartenant à des minorités visibles et 95 femmes sur un total de 420 personnes. Quelqu'un va sûrement venir me trouver pour me demander ce qui se passe et m'expliquer que malgré son diplôme de criminologie on a engagé quelqu'un d'autre de beaucoup moins qualifié. Cette personne va me dire qu'elle ne comprend pas et me demander quoi faire. Ma mère dirait qu'on ne répare pas une injustice par une autre.

Donc, je sais bien que vous ironisez quand vous mentionnez l'exemple du gâteau dans votre article... mais ce n'est pas comme cela. Les opposants à l'équité en matière d'emploi vont vous dire que comme vous vous êtes accaparé la pâte à gâteau pendant des années et des années, vous devez maintenant en être privés pour un bon bout de temps. Vous devez y renoncer et laisser la pâte à quelqu'un d'autre, et tous vos hurlements et vos protestations n'y feront rien. Je me demande s'il n'y a pas de meilleurs moyens de parvenir à l'objectif de ce projet de loi que ce que nous avons sous les yeux.

Vous avez tous deux examiné la question. Cette politique s'applique par exemple dans la fonction publique depuis 1986, et pourtant les écarts se creusent. Les femmes n'ont pas obtenu ce qu'elles espéraient, et les minorités non plus, etc..

L'équité en matière d'emploi ne semble pas avoir réglé le problème. Au contraire, elle provoquerait plutôt une réaction

differences and so on, it has just caused systemic racism and "genderism"—whatever you call it—against people for all the wrong reasons. I wonder whether passing this legislation, regardless of how we may amend it with your suggestions, will just perpetuate that problem. It has done that in the States. It's going to be defeated there.

Is there another way besides employment equity? Or is employment equity the best tool we have to address what have been, admittedly, problems in employment in the past? That's a real philosophical statement.

Dr. Dulude: I have a great deal of sympathy for the people who are caught in this moment in time. The fact is, however, that we have these structures in place that are discriminatory. No, there is no other way. We haven't found any better way to change the situation. People who have power will not relinquish it unless they are forced to. I am sure if women or visible minorities had the power, then white males would have much trouble taking it away from them. It certainly isn't a matter of being better.

The Abella commission report interviewed heads of corporations. They said that unless there was a law forcing them into something, forget it. They said that. I therefore see that we have no choice if we want to correct the situation but to go ahead with this type of legislation and these types of measures.

Yes, they are unpopular, particularly in the United States. I think a lot of it is people defending their turf and their privileges. Also there is a lot of misunderstanding and misrepresentation of how it works. It's complicated. That's what makes it difficult to understand and accept.

I'm thinking of your example of a psychologist in the RCMP. I just finished a study last month on legal aid and the poor. I looked at aboriginal people and legal aid. One of the big problems is that aboriginal people go to jail more than anybody else for the same type of conduct. There is no question when you look at the way they are treated that there's a lot of discrimination against them. Part of the problem or the conflict stems from the fact that you don't have enough RCMP who are aboriginals. So everything escalates.

Say you have somebody applying to the RCMP to be an officer or a psychologist or the like. They may say they have more qualifications. What he or she means is that they have more degrees. This is a traditional way of looking at qualifications.

Who is good for what? That's something we must question too, because it is part of structural discrimination. Many times, people are required to have degrees for jobs that don't require degrees. Or people may be promoted with a degree when a degree is important. Yes, it should be required, but in this case of aboriginals, being aboriginal is itself maybe an important

[Translation]

comprenant bien leurs différences, etc., cette politique a au contraire provoqué un racisme systémique et un «sexisme» ou quelque chose du genre pour toutes sortes de mauvaises raisons. Je me demande si ce projet de loi, quelles que soient les modifications que nous pourrions y apporter en fonction de vos suggestions, ne risque pas de perpétuer simplement le problème. C'est ce qui s'est passé aux États-Unis, où cette politique va justement être rejetée.

Peut-on trouver autre chose que l'équité en matière d'emploi? Ou s'agit-il vraiment du meilleur instrument pour régler les problèmes incontestables que nous avons eus dans le passé? C'est une véritable question philosophique.

Mme Dulude: Je suis vraiment désolée pour les gens qui sont coincés avec ce problème actuellement. Il reste néanmoins que nous avons actuellement en place des structures discriminatoires, et que c'est la seule solution possible. Nous n'avons rien trouvé de mieux. Les gens qui détiennent le pouvoir n'y renoncent que si on les y oblige. Je suis sûre que si les femmes ou les minorités visibles détenaient le pouvoir, les hommes blancs auraient autant de mal à le leur arracher. Il ne s'agit nullement de gens meilleurs les uns que les autres.

Le rapport de la Commission Abella relate des entrevues avec des dirigeants de société qui disaient qu'à moins d'y être obligés, ils ne feraient rien. Ils le disaient textuellement. Nous n'avons donc pas le choix: si nous voulons rectifier la situation, il faut adopter des mesures et des projets de loi comme celui-ci.

Bien sûr, ces mesures sont impopulaires, surtout aux États-Unis. Les opposants sont bien souvent des gens qui défendent leur petit empire et leurs privilèges. En outre, cette politique fait l'objet de toutes sortes de malentendus et de présentations erronées. Elle est compliquée, et c'est pour cela qu'elle est difficile à comprendre et à accepter.

Je songe à votre exemple du psychologue à la GRC. Je viens de terminer le mois dernier une étude sur l'aide juridique pour les pauvres. J'ai examiné la situation de l'aide juridique pour les autochtones. L'un des gros problèmes, c'est que les autochtones sont beaucoup plus souvent mis en prison que les autres pour des infractions similaires. Ils sont manifestement victimes de discrimination. Le problème vient en partie de ce qu'il n'y pas suffisamment d'autochtones dans les rangs de la GRC. Les choses font donc boule de neige.

Supposez que vous avez un candidat à un poste d'agent ou de psychologue à la GRC. Ce candidat va dire qu'il a plus de qualifications, ce qui signifie dans son esprit plus de diplômes. Traditionnellement, les qualifications, ce sont les diplômes.

Mais qui est bon pour quoi? C'est une question qu'il faut aussi poser, car elle est au coeur de la discrimination structurelle. Bien souvent, on demande aux gens d'avoir des diplômes pour faire des choses qui n'exigent pas un diplôme. On donne une promotion à des gens qui ont un diplôme quand il est important d'avoir un diplôme. Bien sûr, il faudrait l'exiger, factor in being efficient. That's what you need in a given mais en l'occurrence dans le cas des autochtones, le simple fait population. This question of re-examining everything is a d'être autochtone peut constituer un important élément

nuisance to people who are used to the old system and who have the d'efficacité. C'est de cela qu'on a besoin dans une population old values. They think automatically that a degree is better than no donnée. Cette remise en question de tout dérange les gens habitués degree.

The thing about the public service itself and how it's not better after all this affirmative action is partly because there were no sanctions. There really hasn't been mandatory affirmative action, We hope that will be corrected by including the civil service in this bill. We must not kid ourselves. Managers who don't want to implement affirmative action can find ways to circumvent it, and that's why we need very good monitoring.

• 1730

To get back to the original point, I am sorry, but there is no choice. Nothing is going to get done without laws forcing people to do it.

Mr. Cardozo: I think this is really a good question you are raising, Mr. Strahl, because it is the nub of the debate that is going on.

I think this bill is different from the original Employment Equity Act in clause 6, where it discusses two things. First, employers will not have to hire or promote unqualified persons, and second, they will have to maintain merit.

I see the function of employment equity as taking away all the unnecessary barriers that exist, such as wanting to hire fellows who can play hockey with the rest of the staff on Friday nights because that's what they have always done. That is the kind of systemic barrier that has existed, not because people have wanted to keep certain groups out, but just because that's the way it has always been done. Employment equity gets rid of all those barriers in favour of real merit.

I think employment equity has worked in some instances. I look at employment equity in the private sector under the original Employment Equity Act, and it has worked in two areas. One is at AECL and the other is in the banks. Again, I'm thinking more of the figures in terms of visible minorities. The Atomic Energy of Canada Ltd. needed scientists. It didn't need your brother, your friend, or someone to go drinking with. It needed the top minds, so all the other barriers were pushed aside. The numbers of visible minorities that came in were quite high, higher than in a lot of other corporations. It was the same situation in the banks. It was based on qualifications, but it was also good marketing. The banks wanted to make sure-

Mr. Strahl: Good business.

Mr. Cardozo: —they reflected their clientele.

In those examples employment equity worked. For the most part the banking industry will tell you it not only liked employment equity because it helped get its numbers up, but it also helped in other planning areas.

[Traduction]

à la routine et aux valeurs traditionnelles et qui considèrent automatiquement que quelqu'un qui a un diplôme vaut mieux que quelqu'un qui n'en a pas.

Si la fonction publique elle-même ne s'est pas améliorée malgré cette politique d'action positive, c'est en partie parce qu'il n'y a pas eu de sanctions. Ces mesures n'ont pas été obligatoires. J'espère qu'on va remédier à cette lacune avec l'inclusion de la fonction publique dans ce projet de loi. Ne nous faisons pas d'illusions. Les gestionnaires qui ne veulent pas de l'action positive peuvent toujours trouver des moyens de la contourner, et c'est pour cela qu'il faut exercer un contrôle rigoureux.

Pour en revenir à la question de départ, il n'y a malheureusement pas d'autre choix. Les gens ne feront rien tant que des lois ne les y obligeront pas.

M. Cardozo: Je crois que vous soulevez une excellente question, monsieur Strahl, car elle va vraiment au coeur du problème.

Ce projet de loi est différent de la loi d'origine sur l'équité en matière d'emploi car il mentionne deux choses à l'article 6. Premièrement, les employeurs ne seront pas obligés d'engager des personnes non qualifiées et, deuxièmement, ils devront maintenir le principe du mérite.

Pour moi, l'équité en matière d'emploi a pour but de faire sauter tous les obstacles superflus, par exemple l'embauche de gens qui peuvent jouer au hockey avec le reste du personnel le vendredi soir parce que c'est comme cela depuis toujours. Des obstacles systémiques de ce genre existent, non pas pour exclure certains groupes, mais simplement parce que c'est la coutume. L'équité en matière d'emploi supprime tous ces obstacles au profit du mérite véritable.

Cette politique a fonctionné de façon satisfaisante dans certains cas. Je songe à son application dans le secteur privé dans le cadre de la loi initiale sur l'équité en matière d'emploi. Elle a bien fonctionné dans deux domaines: d'une part, l'EACL et, d'autre part, les banques. Là encore, je parle plus de nombres que de minorités visibles. Énergie atomique du Canada Ltée avait besoin de chercheurs scientifiques. Elle n'était pas à la recherche de votre frère, de votre ami ou de quelqu'un avec qui aller prendre un verre. Elle recherchait des cerveaux, et elle a donc mis de côté tous les autres obstacles. Le nombre de personnes recrutées dans les minorités visibles a été très élevé, plus élevé que dans bien d'autres entreprises. On a constaté la même chose au niveau des banques. C'était un recrutement fondé sur les compétences, mais c'était aussi une bonne opération de marketing. Les banques voulaient s'assurer. . .

M. Strahl: C'était bon pour les affaires.

M. Cardozo: . . .d'avoir une représentation correspondant à leur clientèle.

Dans ces cas-là, l'équité en matière d'emploi a marché. Les représentants du secteur bancaire vous diront qu'ils ont apprécié cette politique parce qu'elle les a aidés non seulement au niveau des pourcentages, mais aussi dans d'autres domaines de planification.

I think there are lots of good stories about employment equity. In the public service, part of the reason it hasn't worked is that it hasn't been mandatory, as Dr. Dulude said. It didn't come under the act. I think it was not a very serious policy. It was very hard to monitor because each department and agency had its own separate figures.

In terms of whether it works or not, I think it can work, and we have examples in Canada where it's working. I don't think there has been a big backlash in the banking industry, for example, in Canada.

In terms of polls, it's a matter of how questions are asked. Most people will quote the poll on employment equity where people are asked whether employers or governments should hire more minorities, or should they hire according to merit. That's like asking whether people should eat or drink to live. Employment equity is not the reverse of merit. Employment equity must include merit. I am surprised that even in that instance, perhaps 20% or 30% sided with hiring more minorities rather than on merit. I am surprised it was even that high. I guess it's how you portray employment equity. If you say it's promoting quotas and all the rest of it, then-

Mr. Strahl: I submitted a list of questions to the Public Service Commission following its presentation asking about the merit principle, because merit can be bypassed in hiring under the Public Service Employment Act. Its representatives said they always hire the best qualified person because they have to; that's what merit means. To ensure that, they just make sure only certain designated groups can qualify for a certain job. Then they hire the best qualified person from the designated group.

That's small comfort for someone who is not from the designated group. It just means the books are cooked before you start, and merit isn't merit. I agree with you that the tests need to be fair. They say the tests are totally arbitrary so no one can hire his or her brother; that's why they have independence. Having determined the tests, the best person should qualify and that's not being done necessarily. That's why it raises the ire of some people.

• 1735

Mr. Cardozo: There was one example in the Ontario public service, I think in Sudbury, where there was an exclusive hiring process, but I haven't heard of those cases in the federal public service.

I would say that occasionally there's a role for that to happen. Take, for example, a Canada employment office in northern Ontario where a large percentage of the clientele is aboriginal but you don't have any aboriginal staff. I would support an exclusive hiring competition from time to time.

The Chair: I have just been advised by the clerk that the vote will take place at 5:45 p.m. We will therefore be adjourning in the next lieu à 17h45. Nous allons donc lever la séance d'ici cinq minutes, five minutes.

[Translation]

L'équité en matière d'emploi a donné des quantités de bons résultats. Comme l'a dit M^{me} Dulude, son échec dans la fonction publique est dû au fait qu'elle n'était pas obligatoire. La fonction publique n'était pas visée par la loi. Je pense que ce n'était pas une politique très sérieuse. Elle a été très difficile à contrôler car chaque ministère ou organisme avait ses propres chiffres.

Je crois néanmoins que cette politique peut réussir, et nous en avons des exemples au Canada. Elle n'a par exemple pas provoqué de réaction hostile dans l'industrie bancaire.

Pour ce qui est des sondages, tout dépend de la façon dont les questions sont formulées. La plupart des gens vous citeront le sondage sur l'équité en matière d'emploi où l'on a demandé aux gens si les employeurs ou les gouvernements devaient recruter plus de représentants des minorités ou recruter en fonction du mérite. C'est un peu comme si on leur demandait si les gens ont besoin de manger ou de boire pour vivre. L'équité en matière d'emploi n'est pas le contraire du mérite, mais elle doit au contraire l'inclure. Je suis étonné que même dans ces conditions 20 ou 30 p. 100 des répondants se soient prononcés en faveur du recrutement d'un plus grand nombre de représentants des minorités. Je suis étonné que le pourcentage ait été aussi élevé. Tout dépend de l'image qu'on présente. Si vous dites que l'équité en matière d'emploi consiste à imposer des contingents, etc. . .

M. Strahl: J'ai remis une liste de questions sur le principe du mérite aux représentants de la Commission de la fonction publique après leur exposé car on peut contourner le principe du mérite si l'on recrute en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Ils m'ont dit qu'ils recrutaient toujours les personnes les plus qualifiées parce qu'ils doivent le faire, et que c'est cela le principe du mérite. Pour y parvenir, ils veillent à ce que seuls les membres de certains groupes désignés puissent être admissibles à un emploi donné, et ils engagent alors le plus qualifié des membres de ce groupe désigné.

Quand vous ne faites pas partie de ce groupe, cela vous fait une belle jambe. Les dés sont pipés au départ, et c'est un simulacre de mérite. Je conviens avec vous que les évaluations doivent être équitables. Ils disent que les tests sont totalement arbitraires et qu'il est dont impossible de recruter son frère; c'est pour cela qu'ils sont indépendants. À partir des tests, c'est le meilleur qui devrait être pris, et ce n'est pas nécessairement le cas. C'est pour cela que certains sont furieux.

M. Cardozo: Je crois qu'il y a eu un cas de recrutement exclusif à la fonction publique de l'Ontario, à Sudbury, mais je n'en ai pas entendu parler au niveau des fonctionnaires fédéraux.

Je pense que ce genre de choses peut se justifier occasionnellement. Prenez par exemple le cas d'un bureau d'emploi du Canada dans le nord de l'Ontario dont la clientèle est essentiellement autochtone, mais qui n'a aucun autochtone dans son personnel. Je serais d'accord pour organiser de temps à autre un concours s'adressant à une catégorie distincte.

Le président: Le greffier vient de me signaler que le vote aura

Before I yield the floor to Mrs. Catterall, I would like to indicate that in the proposed bill, an order of a tribunal, which is final, can be made an order of the Federal Court of Canada and therefore a decision of the court. By that process then, the penalty goes with it. Disobeying any order of a court is contempt of court and can mean a lot of things according to the judgment of a given judge. Therefore, there is a provision in the bill as to how to make the order of a tribunal stick.

Dr. Dulude: Contempt of court is the answer.

The Chair: Yes. In fact, the order of the tribunal becomes final on the date of the filing of the registration paper with the Federal Court.

Mrs. Catterall: For 70 years we've had the merit principle in the Canadian public service, and it's clear that the merit principle has not operated. Something else has acted as a filter overseeing the merit in certain candidates; otherwise, after 70 years of the merit principle, we certainly would have more women in the upper echelons of the public service. The whole point is to try to get rid of the filter that prevents us from seeing merit in certain groups of individuals.

I want us to go back to what Mr. Strahl said. If you have a workforce—let's take the RCMP—and you know that it's not able to do the job because it represents only a certain portion of the values and attitudes of Canadian society, and it's therefore not terribly helpful to implement and enforce laws for all of society if you're forced to represent only part of those values, I would question why you're still hiring 120 of that particular qualification you're oversupplied with already. If you need computer scientists, it's like going out and hiring auditors when you already have lots of auditors. To me, the fact that we're still hiring 120 RCMP officers this year—

Mr. Strahl: We're hiring 420 altogether.

Mrs. Catterall: Over 100 of those presumably do not come from one of these categories that have been discriminated against for decades. That indicates to me that we're not going to change the situation and have a more capable RCMP, and one more representative of the Canadian population, for quite a long time.

Mr. Strahl: What about merit?

Mrs. Catterall: That's exactly the point. What about merit? Why don't we have more women in the RCMP if merit is the only thing we've been looking at all these decades?

I wanted to ask our witnesses two particular things. One is about the standard of participation in the workforce as the standard for employment equity. I've always felt that perhaps we should be looking at representation in the population. If you look at participation in the workforce, it continues to reinforce why some people aren't participating in the workforce. I think this applies particularly to people with disabilities. Have you had any discussions and do you have any views on whether participation in the workforce is a reasonable standard to apply?

[Traduction]

Avant de laisser la parole à M^{me} Catterall, je voudrais préciser que d'après ce projet de loi, la décision d'un tribunal, qui est définitive, peut devenir une ordonnance de la Cour fédérale du Canada et par conséquent une décision de cette cour, avec la sanction qui s'ensuit. Le non-respect d'une décision de la Cour est un outrage au tribunal et peut entraîner beaucoup de choses selon le point de vue du juge. Il y a donc dans le projet de loi une disposition qui permet de faire respecter la décision d'un tribunal.

Mme Dulude: L'outrage au tribunal est la bonne solution.

Le président: Oui. En fait, la décision du tribunal devient définitive à la date de dépôt de la demande d'homologation à la Cour fédérale.

Mme Catterall: Le principe du mérite existe depuis 70 ans à la fonction publique canadienne, et il est évident qu'il n'a pas fonctionné. D'autres éléments ont contribué à filtrer ce mérite chez certains candidats, sinon, après 70 ans d'application de ce principe, nous aurions sûrement plus de femmes aux échelons supérieurs de la fonction publique. Il faut donc supprimer ces filtres qui empêchent la reconnaissance du mérite de certaines catégories d'individus.

Je voudrais revenir à ce que disait M. Strahl. Si vous avez un effectif donné—prenons la GRC—qui ne peut pas faire son travail correctement parce qu'il ne représente qu'une partie des valeurs et attitudes de la société canadienne, et qu'il ne sert donc pas à grand—chose d'appliquer les lois à tous les éléments de la société si l'on ne doit refléter qu'une partie de ces valeurs, je me demande si l'on va quand même recruter 120 personnes dans un groupe déjà surreprésenté. C'est un peu comme si l'on allait embaucher des vérificateurs alors qu'on recherche des informaticiens et qu'on a déjà une pléthore de vérificateurs. Pour moi, le fait d'engager 120 agents de la GRC cette année. . .

M. Strahl: On en recrute 420.

Mme Catterall: Plus de 100 d'entre eux ne viendront probablement pas de ces catégories qui sont victimes de discrimination depuis des décennies. Autrement dit, la situation ne va pas s'améliorer et la GRC ne va pas devenir plus compétente ni plus représentative de la population d'ensemble du Canada d'ici longtemps.

M. Strahl: Et le mérite?

Mme Catterall: Exactement. Et le mérite? Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes à la GRC si l'on tient compte uniquement du mérite depuis des décennies?

Je voulais poser deux questions particulières à nos témoins. La première concerne la norme de participation à la population active qui est utilisée pour déterminer la norme d'équité en matière d'emploi. J'ai toujours eu l'impression qu'il nous faudrait peut-être se référer à la représentation dans la population d'ensemble. Si l'on se contente de la participation à la population active, on continue à exclure certaines personnes. Je pense que c'est le cas tout particulièrement des personnes handicapées. En avez-vous discuté et trouvez-vous que la participation à la population active soit une norme valable?

Dr. Dulude: I personally feel that goes with merit. It's true that the goal should be the proportion of qualified and available people. That's strictly merit and is far from being met in many, many categories. The fact that it doesn't do anything to change stereotypes is a problem, but we should attack it in other ways, such as trying to change schools and trying to present more models to young girls. I think that is the way it should be done.

The Chair: On that note, Mr. Cardozo, I'd like to ask one short question. The answer is yes or no. Given two candidates of equal qualifications—one from a disadvantaged group, one from a non-disadvantaged group—how will you choose?

Mr. Cardozo: There is no yes or no. There are no two individuals in this world who are identical.

The Chair: On that note, we thank you for your contribution. We will resume the meeting at the other room for our last witness.

[Translation]

Mme Dulude: Je crois que c'est quelque chose qui est lié au mérite. L'objectif devrait être effectivement un pourcentage des personnes qualifiées et disponibles. Il s'agit là strictement du principe du mérite qui est loin d'être respecté dans de très nombreuses catégories. Le fait que cela ne contribue en rien à modifier les stéréotypes est un problème, mais il faudrait s'y attaquer par d'autres biais, par exemple au niveau des écoles ou en essayant de proposer d'autres modèles aux jeunes filles. Je pense que c'est ce qu'il faudrait faire.

Le président: Sur ce, monsieur Cardozo, je voudrais vous poser une brève question à laquelle vous pourrez me répondre par oui ou par non. Supposons que vous ayez deux candidats également qualifiés, l'un appartenant à un groupe désavantagé, et pas l'autre: Qui choisissez-vous?

M. Cardozo: On ne peut pas répondre par oui ou par non. Il n'existe pas deux individus identiques au monde.

Le président: Sur ces mots, je vous remercie de votre contribution. Nous reprendrons cette réunion dans l'autre salle avec nos derniers témoins.

• 1741

1820

The Chair: We will resume the proceedings of the committee.

Regrettably, some members from the other side have yet to find their way back here, Mr. McDonald. I would like to welcome you encore de retour, monsieur McDonald. Je vous souhaite officially to the proceedings of the committee. We look forward to your presentation. Before you proceed with your opening remarks, perhaps you may want to tell us something about yourself so we may know more about your background in relation to the topic today. Please proceed.

Mr. Neil McDonald (President, Cross Cultural Consulting Inc.): Thank you, Mr. Chair. My name is Neil McDonald, as you've indicated. I think I've lived and taught in all provinces of Canada, except Prince Edward Island. I've spent a good deal of my life teaching at universities here and in the United States. I finished my career in the university in 1985 as a full professor with tenure.

I moved into the private sector. With my partners behind me here, we developed two companies. One is called Cross Cultural Communications and the other is called Cross Cultural Consulting. I've worked in the area of employment equity and special measures programs for the past 20 or 25 years.

I hope this won't be interpreted by the committee as anything on in the country who has any more experience in employment equity than I do.

I've worked with nearly 300 private corporations in implementing their equity programs. I helped to implement the employment equity programs for the Northwest Territories government, the Yukon government, the B.C. government, the Alberta government in its early special measures program, the Manitoba government, the Ontario government, school boards, and municipalities.

Le président: Nous reprenons nos délibérations.

Malheureusement, certains membres de l'autre côté ne sont pas officiellement la bienvenue à notre comité. Nous avons hâte de vous entendre. Avant que vous présentiez votre exposé, vous voudrez peut-être nous parler un peu de vous afin que nous sachions quels sont vos antécédents et votre lien avec le sujet du jour. Vous avez la parole.

M. Neil McDonald (président, «Cross Cultural Consulting Inc.»): Merci, monsieur le président. Comme vous venez de le dire, je suis Neil McDonald. Je pense que j'ai vécu et enseigné dans toutes les provinces du Canada, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard. J'ai passé de nombreuses années à enseigner dans les universités canadiennes et américaines. À la fin de ma carrière universitaire, en 1985, j'étais professeur titulaire permanent.

Je suis passé au secteur privé. Avec mes partenaires, qui sont assis derrière moi, j'ai mis sur pied deux sociétés: «Cross Cultural Communications» et «Cross Cultural Consulting». Je travaille dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et des programmes de mesures spéciales depuis 20 ou 25 ans.

J'espère que le Comité ne me trouvera ni arrogant ni vantard, mais the arrogant or even boastful side, but I don't know if there's anyone je ne crois pas qu'il y ait au pays quelqu'un qui ait autant d'expérience que moi dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

> J'ai travaillé avec près de 300 entreprises privées à la mise en oeuvre de leurs programmes d'équité. J'ai contribué à la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi des gouvernements des Territoires du Nord-ouest, du Yukon, de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, pour ce qui est du programme initial de mesures spéciales, du Manitoba, de l'Ontario, de divers conseils scolaires et municipalités.

I say that not, as I say, in any boastful way, but to try to give the committee some context in which to interpret some of the comments I have about equity.

That is my introduction. Mr. Chair, with your permission, I just want to make three or four comments. Then I would like to make myself available for some questions. I'm sure most of the obvious things have been said.

• 1825

I have a couple of comments I'd like to make about the bill. One, the bill in the first number of pages has the potential to create a huge bureaucracy without doing anything about employment equity. We have had employment equity in place at the Public Service Commission and the public service with the same type of bureaucracy, and basically, not much has happened.

The other thing I would like to say with respect to this is that I was consulted in some way or other on the first Employment Equity Act in 1986. I think Flora MacDonald was the minister. Somebody came to her and said that Employment Equity Act was an information kit, not much more than that. In some respects this act has that.

So one of the suggestions I would make is that there must be an easier way to do equity than to set up this huge monitoring bureaucracy. Not many corporations in this country have to do huge studies to find out whether they have large numbers of people with disabilities, native peoples or women in the board room. It's kind of obvious from a casual glance around the corporate offices of this country.

So I would encourage this committee to make some suggestions about reducing the bureaucracy. The bureaucracy in place now certainly doesn't do the job.

The second comment I would like to make with respect to this is that there's a noticeable absence in this bill for sanctions for the public service. There are some punitive measures here for the private sector, but that does not apply to the public sector. Employment equity has been in place as a policy in the public sector, and this doesn't seem to make it much more, depending on what kind of measures the Human Rights Tribunal might take and what kind of aggressiveness. But if this committee looks at the aggressiveness and the results of things that have been done under human rights investigations in this country so far, there have been very little results.

There's the investigation into human rights by Human Rights into the native issue, for example. The complaint by the Manitoba Chiefs goes on and on, and as far as I know, there's very little resolution, except perhaps with Revenue Canada. I think the complaints made against Transport Canada went on for four years. I'm not sure there were any results.

So it has the potential to develop a bureaucracy for setting up employment equity. As well, inquiries into the results of employment equity create another kind of bureaucracy without much in the way of results, if you go by past experience.

[Traduction]

Ce n'est donc pas pour me vanter, que je dis cela, mais pour que le Comité comprenne bien dans quel contexte mes observations sur l'équité en matière d'emploi doivent être interprétées.

Voilà pour les présentations. Si vous le permettez, monsieur le président, j'aimerais formuler trois ou quatre observations. Ensuite, je répondrai à vos questions. Je suis persuadé que les choses les plus évidentes ont déjà été dites par d'autres témoins.

J'ai quelques observations à faire au sujet du projet de loi. Tout d'abord, les premières pages du projet de loi risquent de créer une bureaucratie très lourde, sans rien faire pour l'équité en matière d'emploi. Nous avions le même genre d'équité en matière d'emploi à la Commission de la fonction publique et dans la fonction publique, avec le même genre de bureaucratie, mais au bout du compte, il y a eu peu d'améliorations.

Il y a autre chose que je voulais dire: j'ai été consulté d'une façon ou d'une autre au sujet de la première Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1986. Je crois que Flora MacDonald était alors la ministre responsable. Quelqu'un lui avait dit que la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'était pas beaucoup plus qu'une trousse d'informations. D'une certaine façon, cette loi fait de même.

Je voudrais entre autres vous suggérer de trouver un moyen plus facile de promouvoir l'équité en emploi, plutôt que de mettre sur pied cette énorme bureaucratie qui veillera à l'application des programmes. Pour la plupart des entreprises, il n'est pas nécessaire de faire des études bien compliquées pour savoir s'il y a des personnes handicapées, des autochtones ou des femmes au conseil d'administration. Un coup d'oeil suffit.

J'encourage donc le Comité à suggérer une réduction de la bureaucratie. La bureaucratie actuelle ne fait certainement pas le travail.

Deuxièmement, au sujet du projet de loi, je signale l'absence de sanctions pour le secteur public. Des mesures punitives sont prévues pour le secteur privé, mais aucune pour le secteur public. L'équité en matière d'emploi est devenue une politique du secteur public. Ce projet de loi ne l'améliore pas beaucoup, pour ce qui est des mesures que pourrait prendre le Tribunal des droits de la personne, comme de son dynamisme. Si le Comité examine ce qui a été fait jusqu'ici au Canada, dans le cadre d'enquêtes sur les droits de la personne, vous constaterez qu'il y a eu peu de résultats.

On a fait par exemple des enquêtes relatives aux questions autochtones. L'examen de la plainte déposée par les chefs manitobains se poursuit, et, que je sache, les solutions sont minces, sauf peut-être chez Revenu Canada. Je pense que l'examen des plaintes déposées contre Transports Canada a duré quatre ans. Je ne crois pas qu'elle ait donné des résultats.

Le projet de loi risque donc de donner naissance à une bureaucratie de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. En outre, l'examen des résultats de l'équité en emploi crée une autre bureaucratie dont les résultats sont peu évidents, d'après l'expérience passée.

I would encourage the committee to think about the private-sector sanctions—the same as for the public sector—and to do serious work on all the reporting systems here. I would say to the committee that the primary thing corporations and others have to think about is: what is their situation now, what is their plan for next year and what are the numbers? It's a very simple process.

What this does is totally mystify employment equity. There's no need for that. We have enough cumulative experience in this country not to get into this type of thing again.

The other thing I want to say to this committee—and I know it's been discussed—is that there are three major obstacles to employment equity in this country: the merit principle; the notion of reverse discrimination; and the RCMP. I'll explain that in a few moments.

Ladies and gentlemen, with regard to the first one, the merit principle, if there is any type of bogey in this country with respect to employment equity, it has to do with this notion of the merit principle, that we hire and promote the best-qualified candidate. There is almost no evidence in this country that this is the procedure people go through. If it was, as one of the committee members said a little while ago, would women, for example—and they're the primary example here—be in the same position in the public service if there truly was a merit principle? They've been there since 1904.

• 1830

Would women in the banks be where they are? I don't think there was a senior female manager in the banks, which have 337,000 full-time employees, until the Employment Equity Act. Yet, 78% of the employees of the banks are female. I wonder if it would be the same way for women in the schools in the administrative positions.

Certainly, some of the most sexist organizations in this country are the universities. I think they're at 18% for professors and less than 1% for the management positions. You can apply that with a multiplier of 10 when you talk about aboriginal peoples and people with disabilities, especially people with their often-talked-about visible disabilities.

The merit principle as a means of hiring the best is a bit soverplayed. Here are a few examples.

Look at the public sector. The highest office in this land is that of the Governor General, and that is an outright patronage position. To be a judge in any court in this country is a patronage prerogative of a prime minister or a premier.

All senior members in the public service are not appointed on the basis of any kind of a merit principle. Deputy ministers, ADMs, the RCMP Commissioner, the Chief of the Defence Staff, the Commissioner of Official Languages, and the Commissioner of Human Rights are all appointed. All senior advisers to prime ministers, premiers, and cabinet ministers, are all appointed.

[Translation]

J'encourage le Comité à réfléchir aux sanctions destinées au secteur privé, à faire de même pour le secteur public et à repenser tout le système de présentation de rapports. Je peux dire au Comité que les entreprises, et d'autres organismes, n'ont qu'à penser à leur situation actuelle, à leurs projets pour l'année suivante et aux chiffres. C'est un processus très simple.

Mais ce ne serait qu'une parodie de l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas nécessaire. Nous avons suffisamment d'expérience, au total, au Canada, pour éviter de retomber là-dedans.

Je voulais dire autre chose au Comité qui en a, je le sais, entendu parler. Il y a trois principaux obstacles à l'équité en matière d'emploi au Canada: le principe du mérite, la notion de la discrimination à rebours et la GRC. Je vais vous expliquer.

Mesdames et messieurs, au sujet du premier obstacle, le principe du mérite, s'il y a des faussetés véhiculées au Canada au sujet de l'équité en matière d'emploi, elles se rapportent certainement à cette notion du principe du mérite, selon lequel on embauche et on fait avancer les candidats les plus compétents. Dans notre pays, il n'y a presque rien qui peut laisser croire que c'est la procédure utilisée. Je vais reprendre un exemple donné par un membre du Comité, il y a quelque temps. Si le principe du mérite existait vraiment, les femmes, l'exemple principal, seraient—elles dans la situation actuelle, au sein de la fonction publique? Elles en font partie depuis 1904.

Est-ce que les femmes qui travaillent dans les banques seraient dans la situation actuelle? Je ne pense pas qu'une femme ait occupé un poste de cadre supérieur dans une banque, qui compte 337 000 employés à temps plein, avant la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pourtant, les femmes représentent 78 p. 100 des employés de banque. Je me demande si les femmes seraient dans la même situation dans les écoles, pour les postes administratifs.

Les universités sont certainement parmi les organisations les plus sexistes du Canada. Je pense que les femmes représentent 18 p. 100 des professeurs et moins de 1 p. 100 des gestionnaires. En multipliant par 10, on a une idée de la situation des autochtones et des personnes handicapées, particulièrement celles dont dans le handicap est visible, dont on parle tant.

Le principe du mérite à l'embauche a été surestimé. En voici quelques exemples.

Prenons le secteur public. Le poste le plus élevé au Canada est celui de gouverneur général, qui ne se décroche qu'à coups de piston. Pour devenir juge de n'importe quel tribunal du pays, il faut être dans les petits papiers d'un premier ministre fédéral ou provincial.

Tous les hauts fonctionnaires ne sont pas nommés en fonction du principe de mérite. Les sous-ministres, les sous-ministres adjoints, le commissaire de la GRC, le chef de l'état major de la Défense, le commissaire aux langues officielles et le président de la Commission des droits de la personne sont nommés, de même que les principaux conseillers des premiers ministres et des ministres.

We had veterans' preference for years in the public service. We had a certain percentage of Canadian football players. The seniority clause in a collective agreement is a violation of anything we know to be the merit principle. The union shop is a violation of the merit principle. The khaki parachute that's been in the public service for years is a violation of the merit principle.

This notion of a special measure as something new only seeks to mystify and give arguments for not really introducing a merit. I would also argue that our systems in this country operate on the basis of the principle of merit. This means that most people who earn jobs and promotions earn them because they're qualified. Whether they are the best is a totally separate question.

The argument about merit is an academic discussion. The practice of merit in this country would show that our corporations and public service work as much in the breach of the merit principle as they work in the practice of it.

Second, take reverse discrimination. One of the reasons we need employment equity is, of course, because of reverse discrimination in the past. We need to overcome that. Women were not allowed in the police forces and certain parts of the military. They weren't allowed in certain management positions. Of course, at one time, when they were married and became pregnant, they were let go.

Look at native people, for example, and people with disabilities. It was only in the late 1950s and the early 1960s that the classroom door even opened to people with disabilities. Then they were put in something that was called the occupational room, or more informally called the rubber room. It was assumed that if you had a physical disability you also had a mental disability.

The notion of reverse discrimination, under the Charter of Rights, is permitted, as you no doubt know. But here's the question I would like the committee to consider: if you don't provide access for members of the designated groups through a special measure, then how do you do it?

There is no other known way to do it. People who control wealth, power and status do not voluntarily share it. You must make a direct intervention into the system, and a special measure is the only way to do it.

For example, where would francophones be in the public service today without the Official Languages Act? When I was hanging around this city 30 years ago, who would have thought that a francophone could read or write? They were axed out of the public service. They were axed out of the economic world. The Official Languages Act was really a proactive act to, as Mr. Trudeau said, give francophones an opportunity to get into the public service as a training ground so they too might make their contribution to the development of this country.

[Traduction]

Pendant des années, dans la fonction publique, on donnait la préférence aux anciens combattants. Il y avait même un bon pourcentage de joueurs de football canadiens. La clause d'ancienneté, dans les conventions collectives, va à l'encontre de tout principe de mérite, tout comme les ateliers syndicaux. La clause du parachutage en vigueur depuis des années dans la fonction publique est également une violation du principe du mérite.

On dit que c'est une mesure spéciale nouvelle, mais ce n'est que pour jeter de la poudre aux yeux, afin de ne pas respecter le principe du mérite. Moi aussi, je voudrais que nos systèmes canadiens fonctionnent suivant le principe du mérite. Cela signifie que la plupart des gens obtiennent des emplois ou des promotions parce qu'ils sont compétents. Qu'ils soient les meilleurs, c'est autre chose.

L'argument du mérite fait l'objet d'une discussion théorique. Dans la pratique, on pourrait constater que les entreprises et la fonction publique de ce pays respectent le principe du mérite la moitié du temps.

Parlons maintenant de la discrimination à rebours. Nous avons besoin de l'équité en matière d'emploi à cause de ce qu'a fait la discrimination à rebours dans le passé. Il faut y remédier. Les femmes ne pouvaient faire partie du corps policier, ni de certaines catégories d'emplois de militaire. Elles ne pouvaient obtenir certains postes de gestion. Et bien entendu, à une certaine époque, si elles se mariaient et tombaient enceintes, il fallait les congédier.

Prenons l'exemple des autochtones et des personnes handicapées. Ce n'est qu'à la fin des années 50 et au début des années 60 qu'on a ouvert les salles de classe aux personnes handicapées. On les mettait dans des classes spéciales, une formation qui leur était réservée. On présumait que les personnes qui avaient un handicap physique avaient également un handicap mental.

Vous savez sans doute que la discrimination à rebours est permise par la Charte des droits. J'aimerais toutefois que vous vous penchiez sur cette question: s'il n'y a pas de mesures particulières pour donner accès à l'emploi aux membres des groupes désignés, comment pratiquer cette discrimination à rebours?

Il n'y a pas d'autre façon connue de procéder. Ceux qui ont le contrôle de la santé, du pouvoir et de la respectabilité ne le partagent pas volontiers. Il faut donc intervenir directement dans le système, et les mesures spéciales sont les seuls moyens de le faire.

Par exemple, quelle serait aujourd'hui la situation des francophones dans la fonction publique, s'il n'y avait eu la Loi sur les langues officielles? Lorsque je me trouvais dans cette ville, il y a 30 ans, on ne pensait même pas que les francophones savaient lire et écrire. On les empêchait de faire partie de la fonction publique et de la vie économique. La Loi sur les langues officielles était vraiment une loi proactive qui, comme nous le disait M. Trudeau, donnait aux francophones la possibilité d'entrer dans la fonction publique, d'y faire leur classes, afin qu'ils puissent aussi contribuer au développement du pays.

• 1835

If you reverse discrimination, some special measure is necessary to make it happen. It won't happen on its own. The evidence is overwhelming.

Si l'on pratique la discrimination à rebours, il faut prendre des mesures spéciales, car elle ne se crée pas d'elle-même et les preuves en sont évidentes.

Thirdly, on the RCMP, if there's any question I hear at least 10 times a week in a public forum, it's how is my son going to get to be a member of the RCMP? Last Tuesday I was asked by a man in a public forum, in a public educational session, how his son is ever going to get to be a member of the RCMP. I asked him how old his son was. He said four.

That's the paranoia that's around. The RCMP is usually very good at PR, but this one it lost. Two years ago they sent a memo that basically said no more white males need apply. It was an error, but it got a lot of publicity in this country. The RCMP had sent out a message to say that its inventory of qualified white males was burgeoning and that it would like to build up an inventory of visible peoples, native peoples, and so on. All it was doing was telegraphing a message and somebody sent the wrong message. The genie got out of the bottle and it couldn't be stuffed back in.

Let me tell you the statistics with the RCMP since employment equity. Eighty-nine percent of the graduates of the RCMP academy, I understand, are white males, 11% are white females, a touch over 1% is a visible person, and a touch under 1% is aboriginal.

With respect to the RCMP, there is no evidence to show that the white able-bodied Protestant male is an endangered species, but it is one of the things that people trot out as an example of reverse discrimination or the disadvantages associated with employment equity. It's a total red herring.

I go on about the bill and so on. I just want to make a couple of comments, because I'm not sure which ground you've covered.

Mr. Telegdi: You say you don't believe in merit, but when you started off, you told us you were probably one of the best in your field.

Mr. McDonald: I didn't say I didn't believe in merit. In fact, I made the opposite argument.

Mr. Telegdi: No, no, no. You might have said that merit is one of the problems in terms of achieving employment equity.

Mr. McDonald: I said two things. One, I didn't say I was the best in my field. I said I was probably the most experienced. And two, I didn't say I didn't approve of merit. I said everybody should be qualified to do what they do. The principle of merit means you're qualified for what you do. I believe in merit very strongly.

Mr. Telegdi: No, I think there is a difference. When you join the legal profession, everybody who passes the bar is qualified to do what they do; to get the best of the class, I suppose you go through interviews and what have you and then somebody makes a decision.

Mr. McDonald: Yes.

Mr. Telegdi: I put that to you only because you're saying it can be a problem in terms of making strides in employment equity. That's the impression I got. You're saying that once you're qualified, merit can be a route to discriminate.

[Translation]

Troisièmement, au sujet de la GRC, je voulais vous dire que la question que j'entends au moins 10 fois par semaine, dans des discussions publiques, c'est: «Comment mon fils pourra—t—il devenir membre de la GRC?» Mardi dernier, dans une séance publique d'éducation, un homme m'a demandé si son fils pourrait un jour devenir membre de la GRC. Je lui ai demandé l'âge de son fils. Il m'a dit qu'il avait quatre ans.

Voilà quelle sorte de paranoïa nous entoure. La GRC excelle habituellement dans les relations publiques, mais échoue pour ce sujet. Il y a deux ans, une note de service a été transmise où l'on disait, en résumé, qu'il était inutile pour les hommes blancs de poser leur candidature. C'était une erreur, mais elle a été largement publicisée au Canada. Le message de la GRC, c'était en fait que la liste des candidats blancs de sexe masculin était déjà très longue et qu'il fallait en constituer une de candidats représentant les minorités visibles, les autochtones, etc.. Le message a été mal transmis. Mais le génie était sorti de sa bouteille et on ne pouvait plus le convaincre d'y retourner.

Permettez-moi de vous parler des statistiques de la GRC depuis l'entrée en vigueur de l'équité en matière d'emploi. Sur les diplômés de l'école de la GRC, 89 p. 100 sont des hommes blancs, si j'ai bien compris, 11 p. 100 sont des femmes de race blanche, 1 p. 100 sont d'une minorité visible, et un peu moins de 1 p. 100, des autochtones.

Il n'y a donc rien qui nous laisse croire qu'à la GRC, les hommes blancs protestants aptes au travail sont une espèce menacée. C'est pourtant l'un des exemples que l'on donne fréquemment des inconvénients associés à l'équité en matière d'emploi, particulièrement à la discrimination à rebours. Ce n'est pourtant qu'un leurre.

Mais revenons au projet de loi. Je voulais faire quelques observations, parce que je ne sais pas exactement ce que vous avez entendu jusqu'ici.

M. Telegdi: Vous dites que vous ne croyez pas au mérite, mais en commençant, vous nous avez dit que vous étiez probablement le meilleur de votre domaine.

M. McDonald: Je n'ai pas dit que je ne croyais pas au mérite. En fait, j'ai dit le contraire.

M. Telegdi: Non, non, non. Vous auriez dit que le mérite est un obstacle à l'équité en matière d'emploi.

M. McDonald: J'ai dit deux choses. Pour commencer, je n'ai pas dit que j'étais le meilleur dans mon domaine. J'ai dit que j'étais probablement celui qui avait le plus d'expérience. Deuxièmement, je n'ai pas dit que je n'étais pas en faveur du principe du mérite. J'ai dit que tous devraient avoir la compétence nécessaire pour faire leur travail. Le principe du mérite signifie que vous avez la compétence qu'il faut. Je crois très fortement au mérite.

M. Telegdi: Non, je pense qu'il y a une différence. En devenant avocat, on passe l'examen du Barreau, qui prouve qu'on a les compétences nécessaires; pour devenir le meilleur de sa classe, je suppose qu'il faut passer des entrevues, etc., et que quelqu'un prend une décision à ce sujet.

M. McDonald: Oui.

M. Telegdi: Je vous en parle simplement parce que vous avez déclaré que cela pouvait être un obstacle au progrès, pour l'équité en matière d'emploi. C'est ce que j'ai compris. Vous dites qu'une fois qu'on a la compétence, le mérite peut servir à la discrimination.

Mr. McDonald: Well, sir, there is no evidence to show that the best qualified person is going to do the best job for you. There's only one piece of evidence-

Mr. Telegdi: I don't disagree with you, but I thought I'd start it off that way because you told us not that you were qualified in your area but that you were one of the better ones in your area.

Mr. McDonald: No, I didn't say that. Mr. Telegdi: Experienced in your area. Mr. McDonald: Experienced. Yes.

Mr. Telegdi: Be that as it may, I just thought I'd point it out.

I agree with you on the RCMP. I wish Mr. Strahl were here so that he could talk about it, but there's no question that understanding the community you're policing is very, very important.

• 1840

If one were to do a regression equation, I'm sure local knowledge and knowledge of the culture and everything else would make any native person who has the qualifications the best applicant to police in that community.

There are problem areas in employment equity. The Manitoba chiefs are having trouble. They told this committee that for 20 years there has been an abuse of the self-identification system, so they see that as a problem.

I have a communication in my hand, as does every member of the committee, from the chief of the Kitigan Zibi Anishinabeg, who doesn't believe natives should be covered under employment equity. croit que l'équité en matière d'emploi ne devrait pas s'appliquer aux

There is a problem with the definition of visible minorities because it involves self-identification. I think we are all looking for some kind of fairness. It's ironic, because if you look around this table, you won't find one English person on the committee. I look at the various cultures such as Ukrainian, German, Irish, Hungarian, and Filipino, and they have all been subjected to discrimination at some time or when they came to this country.

In my case we came to Toronto from Vancouver because my father could not get a job in the civil service as a planner in Vancouver but he could in Toronto because it had a different policy. That was not based on race but on the fact that we just happened to be newcomers to the country and we were different from the established norm for the City of Vancouver at the time. That doesn't make it right.

Now, those of us who had to overcome some obstacles are being classified as white males and told that 85% of the top jobs in corporations belong to white males. I find that insensitive because it doesn't give the breakdown in terms of what white males are.

There are white males in this country who are not doing very well. Somehow the assumption is made that they are all Caucasians and therefore this whole thing should be based on race instead of trying to deal with fairness.

[Traduction]

M. McDonald: Eh bien, monsieur, rien ne prouve que la personne la plus compétente est celle qui fera le mieux le travail que vous lui demandez. La seule preuve. . .

M. Telegdi: Je n'en disconviens pas, mais je voulais commencer ainsi mes questions parce que vous nous avez dit que vous étiez l'un des meilleurs de votre domaine, et non l'un des plus compétents.

M. McDonald: Non, ce n'est pas ce que j'ai dit.

M. Telegdi: Que vous aviez de l'expérience.

M. McDonald: De l'expérience, c'est ca.

M. Telegdi: Quoi qu'il en soit, je voulais simplement vous le signaler.

Je suis d'accord avec vous, au sujet de la GRC. Dommage que M. Strahl ne soit pas ici, il pourrait vous en parler. Mais incontestablement, il est très important de bien comprendre la communauté où sont offerts les services policiers.

Si l'on faisait une équation de régression, j'ai la conviction que l'autochtone qualifié connaissant le milieu et la culture et tout le reste serait le meilleur candidat pour le maintien de l'ordre dans cette localité.

L'équité en matière d'emploi pose des problèmes. Les chefs du Manitoba éprouvent des difficultés. Ils ont dit au Comité qu'on abuse du système d'auto-identification depuis 20 ans, ils y voient donc un problème.

Comme tous les membres du Comité, j'ai en main une communication du chef de la bande Kitigan Zibi Anishinabeg qui autochtones.

La définition des minorités visibles pose un problème parce qu'il faut qu'il y ait auto-identification. Je crois que nous sommes tous à la recherche d'une forme quelconque d'équité. C'est ironique, parce que si l'on regarde autour de cette table, on ne voit pas une seule personne d'origine anglaise au Comité. Si i'examine les diverses cultures, par exemple les Ukrainiens, les Allemands, les Irlandais, les Hongrois et les Philippins, tous ont souffert de discrimination à un moment quelconque ou lorsqu'elles sont venues dans notre pays.

Dans mon cas à moi, nous avons quitté Vancouver pour Toronto parce que mon père ne pouvait pas obtenir d'emploi dans la fonction publique comme urbaniste à Vancouver, mais il a pu trouver du travail à Toronto parce que la politique y était différente. Il ne s'agissait pas de race ici, mais simplement du fait que nous étions des nouveaux venus au pays et nous étions différents de la norme établie à Vancouver à l'époque. Ce qui ne justifie rien.

Il y en a aujourd'hui parmi nous qui doivent surmonter des obstacles parce qu'ils sont classés comme hommes de race blanche et parce qu'ils se font dire que 85 p. 100 des emplois supérieurs dans l'entreprise sont occupés par des hommes de race blanche. Je trouve que c'est manquer de sensibilité parce qu'on ne dit pas qui sont ces hommes de race blanche.

Il y a des hommes de race blanche dans notre pays qui ne se débrouillent pas trop bien. Mais on semble penser qu'ils sont tous de race blanche et que, par conséquent, tout cela devrait être fondé sur la race au lieu de l'équité.

The other problem I see with employment equity, particularly as it pertains to visible minorities, is that there is no sense of balancing or reflecting the various races you're dealing with. As long as there are people from races who are not white, that satisfies the criteria. I have a great deal of trouble with that. Racism is not just the property of the white race; there is racism all over this planet. We probably tend to be as tolerant a society as you will find.

Those are the things I'm grappling with. How do we come up with a system where we just have fairness? I don't necessarily disagree with you if somebody has reached a certain level of expertise and is qualified or certified. In an interview, merit can be used to keep somebody out, bring somebody in, and keep the status quo. I don't disagree with you there, but how do we do it so that we don't base it on race? The worst thing that can happen is for tensions to arise as a result.

There is a moral or racial awareness we should have in this country. It would be nice if we could all be Canadians.

Mr. McDonald: I'm not sure what your last comment meant. We could have a seminar on being a Canadian, I guess, but employment equity should never be presented as a white male—bashing exercise. It's not right.

Most white males who move up in a system, or anybody else, get there because they're qualified. They have put in the long hours and they have made the choices. They don't get there necessarily because they're sexist or racist or homophobic or whatever. They don't get there being conscious that being a white male is an advantage.

• 1845

It's important in the whole notion of employment equity that people understand that racism, sexism, homophobism, classism, ableism, ageism—all of those prejudices are pervasive in our society. There is no question that there's a problem out there, so the question is how you make the system more fair. That's the intelligent question. You don't do it by displacing the people who are already there. This is a special measure over time. You're not going to do it tomorrow morning, but you have to take direct measures to make it happen. That's one of the most important things to do.

As well, you don't do it by putting down all white males or throwing out the baby with the wash water. That's not helpful. It creates more heat than light, and you get a blame syndrome that can't be resolved.

The intelligent thing as a committee, if you're going to look at this, is to acknowledge that there is a problem here. In spite of the Fraser Institute's views, I think it is clear that similarly qualified women don't do as well in the public service or the private sector as men. To come up with a nonsense argument that single women do as well as men—most women in the workplace are married, so you have to deal with that.

[Translation]

L'autre problème que j'entrevois avec l'équité en matière d'emploi, particulièrement dans la mesure où cela concerne les minorités visibles, c'est qu'on ne sait pas comment équilibrer ou refléter les diverses races qu'on a. Tant qu'on a des gens qui ne sont pas de race blanche, le critère se trouve respecté. J'ai beaucoup de mal à accepter cela. Le racisme n'est pas seulement le fait de la race blanche; le racisme s'exerce sur toute la planète. Notre société est probablement une des plus tolérantes qui soient.

C'est le genre de difficultés que j'éprouve. Comment allonsnous concevoir un système qui ne serait fondé que sur l'équité? Je ne suis pas nécessairement en désaccord avec vous si la personne a atteint un certain niveau de compétence et est qualifiée ou certifiée. Au cours d'une entrevue, on peut se servir du mérite pour exclure ou inclure quelqu'un, et garder le statu quo. Je ne suis pas en désaccord avec vous sur ce point, mais comment procédons-nous pour que cela ne soit pas fondé sur la race? Le pire qui peut arriver, c'est que des tensions en résultent.

Il devrait y avoir dans ce pays une sensibilité morale ou raciale. Ce serait bien si nous pouvions tous être Canadiens.

M. McDonald: Je ne suis pas sûr de ce que vous entendez par votre dernière remarque. On pourrait avoir un séminaire sur le fait d'être Canadien, j'imagine, mais l'équité en matière d'emploi ne doit jamais être présentée comme étant une attaque en règle contre les hommes de race blanche. Ce n'est pas ça.

La plupart des hommes de race blanche qui avancent dans le système, ou qui que ce soit d'autre, avancent parce qu'ils sont qualifiés. Ils ont investi de longues heures de travail et ont fait des choix. Ils n'avancent pas nécessairement parce qu'ils sont sexistes, racistes, homophobes ou quoi que ce soit d'autre. Ils n'avancent pas en étant conscients qu'être hommes de race blanche constitue un avantage.

Dans toute cette question d'équité en matière d'emploi, il faut que les gens comprennent que le racisme, le sexisme, l'homophobie, les préjugés fondés sur la classe sociale, les handicaps et l'âge, que tous ces préjugés sont présents dans notre société. Il ne fait aucun doute qu'il existe un problème, et qu'il s'agit donc de savoir comment on rend le système plus équitable. C'est la question intelligente à poser. On n'y arrive pas en déplaçant les personnes qui y sont déjà. Il s'agit d'une mesure spéciale à prendre avec le temps. On n'y arrive pas du jour au lendemain, mais il faut prendre des mesures directes pour réaliser l'équité. C'est l'une des choses les plus importantes à faire.

De la même façon, on n'y arrive pas en écrasant tous les hommes de race blanche ou en péchant par excès de zèle. Cela ne sert à rien. On fait plus de mal que de bien, et l'on aboutit à un syndrome du blâme qui devient insoluble.

La chose intelligente à faire, si votre Comité doit se pencher sur cette question, c'est de reconnaître qu'il existe un problème. En dépit des vues de l'Institut Fraser, il est évident à mon avis qu'il y a des femmes aussi qualifiées que les hommes qui ne réussissent pas aussi bien que ceux—ci dans la fonction publique ou dans le secteur privé. Il est absurde de dire que les femmes célibataires réussissent aussi bien que les hommes car la plupart des femmes sur le marché du travail sont mariées, il faut donc régler ça.

You have to recognize what the problem is, what the issue is, and then take measures to change it over time. I don't think you can put in an employment equity policy without having some backlash. There is no social strategy that you can put in and not have a backlash.

A member asked a previous witness about the tremendous backlash in the U.S. and said that they're going to get rid of affirmative action and all those kinds of measures. Any government that comes in and is afraid of a backlash—their hands would be frozen.

If we had a referendum in this country on official languages, what do you think the result would be? We had one in Manitoba and 97% of the people opposed. If you had a referendum on women's issues, what would the result be? I think we can predict that.

We don't govern like that. There are lots of places in this country where the Reform Party is not very popular. Does that mean they should stop organizing or stop because they're unpopular? There are places where Liberals are unpopular and so on. Government will be totally frozen if it tries to win a popularity contest. They can't move. There's no possible way to put an employment equity policy in place without developing a backlash.

I think government has failed in many ways because they haven't developed a strategy to educate the public. Multiculturalism is a primary example. Multiculturalism means all things to all people, and we have federal, provincial, municipal, school board and territorial policies on multiculturalism in this country. No one has ever put forward a practical definition of multiculturalism.

I think some of the problems you're wrestling with are irresolvable, such as the issue you mentioned about visibility. I think you must have the category, and then you go ahead with the policy and encourage people to hire on that basis. You hire on the basis of qualifications, but you have a diverse workforce. If you don't do it, it simply doesn't get done.

I want to give another response to your answer. One of the major academic objections to employment equity is that it deals with groups rather than individuals. If I was a native person with a doctorate or a specialist degree in gynaecology from Harvard or the University of Toronto, I'd probably do all right in my profession. We treat that native person the same as someone who has, say, grade 10, and you put them into a training program and try to bring them into an entry-level program.

• 1850

So the academics, many of whom critique employment equity, would say it should be directed at the disadvantaged individual, and the disadvantaged individual should prove they're disadvantaged. That's how they're then brought into the program. But we haven't done it that way.

So that's the only other strategy you could possibly adopt. Rather than going designated groups, go disadvantaged individual. That's the only way you can handle that. We have an imperfect system, no matter how you do it. But you can't do it without getting into the backlash.

[Traduction]

Il faut reconnaître la nature du problème, la nature de l'enjeu, et de là prendre des mesures pour changer les choses avec le temps. Je ne crois pas qu'on puisse mettre de l'avant une politique d'équité en matière d'emploi sans un ressac. On ne peut mettre de l'avant aucune stratégie sociale sans ressac.

Un député a interrogé un témoin sur le ressac formidable qu'il y a eu aux États—Unis et dit qu'on allait se débarrasser là-bas de l'action positive et de toutes les mesures en ce sens. Tout gouvernement qui est élu et craint le ressac—il aurait les mains liées.

Si nous avions un référendum dans notre pays sur les langues officielles, quel résultat obtiendrions-nous à votre avis? Il y en a eu un au Manitoba, et 97 p. 100 des gens ont dit non. Si vous aviez un référendum sur la condition féminine, quel serait le résultat? Je pense qu'on pourrait le prédire.

On ne gouverne pas comme ça. Il y a de nombreux endroits au pays où le Parti réformiste n'est pas très populaire. Est-ce que cette impopularité devrait l'empêcher de s'organiser ou d'avancer? Il y a des endroits où les Libéraux sont impopulaires eux aussi. Un gouvernement qui veut gagner un concours de popularité a les mains totalement liées. Il ne peut avancer. Il est donc impossible de mettre de l'avant une politique d'équité en matière d'emploi sans un ressac.

Je crois que le gouvernement a échoué à plusieurs égards parce qu'il n'avait pas de stratégie de sensibilisation publique. Le multiculturalisme en est un exemple parfait. Le multiculturalisme prend tous les sens qu'on lui prête, et c'est pourquoi nous avons des politiques de multiculturalisme dans notre pays aux niveaux fédéral, provincial, municipal, territorial et dans les conseils scolaires. Mais personne n'a jamais proposé de définition pratique du multiculturalisme.

Je crois que certaines difficultés avec lesquelles vous êtes aux prises sont insolubles, par exemple ce que vous disiez au sujet de la visibilité. Je crois que vous devez créer une catégorie, puis aller de l'avant avec la politique et encourager les gens à recruter en fonction de cela. On recrute en fonction des qualifications, mais l'on tient compte aussi du fait qu'on a une main—d'oeuvre diverse. Si vous ne faites rien, rien ne se fera.

Je veux donner une autre réponse à votre question. L'une des grandes objections théoriques à l'équité en matière d'emploi est le fait qu'on se préoccupe de groupes plutôt que de personnes. Si j'étais autochtone titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme spécialisé en gynécologie de Harvard ou de l'Université de Toronto, je réussirais sans doute fort bien dans ma profession. Nous traitons ce genre d'autochtone de la même façon que quelqu'un qui n'a pas poussé ses études au-delà de la dixième année; on lui offre un programme de formation pour qu'il atteigne le niveau d'entrée.

Selon l'approche de certains milieux universitaires en matière d'équité en emploi, les programmes devraient s'adresser aux personnes qui peuvent démontrer qu'elles sont défavorisées. C'est le critère d'admissibilité. Mais nous n'avons pas procédé de cette façon.

Alors c'est la seule autre stratégie que l'on pourrait adopter. Plutôt que de désigner des groupes défavorisés, désignons les citoyens à titre individuel. Quoi qu'il en soit, le système reste imparfait et il est impossible d'adopter des programmes de ce genre sans provoquer une réaction.

The Chair: I'll yield the floor to Mr. Nunez.

M. Nunez (Bourassa): Excusez mon retard, mais je remplace un m'intéresse beaucoup aux minorités, surtout aux minorités visibles. J'ai déjà travaillé dans le mouvement syndical pour ces minorités.

J'aimerais demander au D^r McDonald si ce projet de loi contient des dispositions adéquates, appropriées et suffisantes pour promouvoir des programmes d'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles.

- Mr. McDonald: I think the bill is inadequate in many ways. I don't think you're going to see employment equity that really works unless there are sanctions and penalties for not achieving your goals. In this bill, it's as inadequate for aboriginal peoples as it is for persons with disabilities as it is for visible peoples. Unless you can set reasonable goals and a sanction is built in for not meeting those goals, then it's going to be an inadequate bill.
- M. Nunez: Lesquels de ces groupes, selon vous, sont les plus désavantagés au niveau de l'emploi: les femmes, les autochtones, les personnes handicapées ou les minorités visibles?
- Mr. McDonald: I would think you'd have to come down on the side of either aboriginal peoples or peoples with overt disabilities. There's a major problem with disabilities here. A lot of disabilities are not obvious to the person looking in from the outside. For example, a person who has diabetes may consider it a disability in the workplace. They may identify themselves as that, but it may not be obvious to the observer. Somebody who has an overt disability, such as a visual impairment, or who uses a wheelchair or something of that nature, are as clearly disadvantaged, perhaps, as the aboriginal peoples.
- M. Nunez: Quant aux pénalités, demandez-vous qu'elles soient plus élevées, plus importantes? On ne peut, non plus, instaurer un régime trop répressif. Il faut surtout de la persuasion.
- Mr. McDonald: Well, good luck if you're trying to do it by persuasion, because it won't work. No group on earth will share wealth, power and status voluntarily. The federal government for seven years tried voluntary equal opportunity. It didn't work. It has never worked anywhere. So if you don't make it happen, it doesn't happen.
- M. Nunez: Vous pouvez combiner des pénalités et la persuasion. Tous ces programmes d'équité en matière d'emploi n'ont parfois pas fonctionné parce que les gens n'étaient pas convaincus de leurs avantages, de ce qu'ils apportaient à la société. Si vous mettez en place seulement un régime trop répressif, vous pouvez avoir un résultat contraire.
- Mr. McDonald: I would argue very strongly—and once again, I say this based on my experience—that employment equity works best, where it works at all, where it's understood. In other words, there's an educational program to help people to understand it and there is some kind of sanction or penalty—I don't know if I can add anything to that-to ensure it works.

[Translation]

Le président: Je donne la parole à M. Nunez.

Mr. Nunez (Bourassa): I apologize for my delay, I'm replacing collègue. Comme vous le savez, je suis d'origine chilienne et je a colleague. As you may know, I'm of Chilean origin and I'm very interested in minorities, particularly visible minorities. I've been involved in union work for such minorities.

> I'd like to ask Mr. McDonald whether this bill does contain adequate and sufficient provisions to promote employment equity programs for visible minorities.

- M. McDonald: A mon avis, le projet de loi comporte bien des lacunes. J'estime qu'il est impossible d'obtenir l'équité en matière d'emploi si on ne prévoit pas d'amendes ou de sanctions en cas d'inexécution. Le projet de loi laisse donc à désirer autant pour les autochtones que pour les handicapés et les minorités visibles. À moins de fixer des objectifs raisonnables et de prévoir des sanctions en cas de non-exécution, le projet de loi restera inadéquat.
- Mr. Nunez: In your view, which of the following groups are the most disadvantaged when it comes to employment: women, natives, the disabled or visible minorities?
- M. McDonald: Je pense que ce serait sans doute les autochtones ou bien les personnes qui ont un handicap évident. Il y a beaucoup de handicaps qui ne sont pas perceptibles de l'extérieur. Par exemple, un diabétique peut estimer que cette condition est un handicap sur le plan professionnel et il peut le déclarer, mais ce n'est pas quelque chose qu'on voit de l'extérieur. Quelqu'un qu'on perçoit immédiatement comme handicapé, un déficient visuel, quelqu'un qui se déplace en fauteuil roulant ou quelque chose de ce genre, est aussi désavantagé que peut l'être un autochtone.
- Mr. Nunez: Are you asking for the penalties to be stiffer? We can't really set up a system that's too repressive. What we need is persuasion.
- M. McDonald: Eh bien, je vous souhaite bonne chance si vous cherchez à obtenir quelque chose par la persuasion parce que ça ne marche pas. Il n'y a aucun groupe du monde qui accepte de son plein gré de partager la richesse, le pouvoir et le statut. Pendant ce temps, le gouvernement fédéral a essayé des mesures volontaires destinées à promouvoir l'égalité des chances. Ca n'a pas marché. Ca n'a jamais marché nulle part. S'il n'y a pas un élément d'obligation, ça ne donne rien.
- Mr. Nunez: It's always possible to combine penalties and persuasion. Many of these employment equity programs may not have worked because people were not convinced that they served a useful purpose and made a contribution to society. If you set up a system that's too repressive, it can backfire.
- M. McDonald: D'après mon expérience, je maintiens que l'équité en matière d'emploi peut donner des résultats seulement lorsqu'elle est comprise. Autrement dit, il faut sensibiliser les gens pour qu'ils comprennent sa raison d'être et il faut une sanction ou une pénalité si on veut que le régime fonctionne.

[Traduction]

• 1855

For example, if you are a middle manager and you have developed a plan for your unit on equity, you're in my corporation and you don't measure up to this, I would say this is company policy and I will hold you accountable for that, as I would, for example, for the bottom line. I would say that in my evaluation, for your end of the year, whether it's your salary increment, being considered for promotion, or whatever, here is one issue that I am going to consider to see how effective you are in building a diverse workplace. This is a board policy and you have to look at this in the same way as you would any other corporate policy. As a manager, here is what the expectation is. I'm going to hold you accountable if you don't meet it, but you On s'attend à certains résultats de vous en tant que gestionnaire have to give me a sound reason as to you why you didn't do it. Then et vous aurez des comptes à rendre si vous n'y parvenez pas; il faudra I'll take it into consideration.

But I agree with you that you have to be careful not to be too oppressive.

I think one of the best examples here is official languages in the public service. There was a widespread backlash to that, but government said it had to be done, as did Treasury Board and the public service. Managers did it and now we have, especially in the major centres, although it's not to everybody's satisfaction, a bilingual public service. But it's not an easy thing to do. It's tough.

M. Nunez: Pourriez-vous faire une comparaison entre ce projet de loi et certaines lois qui s'appliquent déjà dans certaines provinces? Ce projet de loi est-il inférieur ou supérieur en qualité à ces lois-là?

Mr. McDonald: That's a very good question, actually, but unfortunately we can't answer the question. There is only one province where there is legislation—that's Ontario—and it just went into effect. We have no way of measuring it. They have the \$50,000 fine and so on. There's a wait-and-see attitude to see how effective it will be.

As you well know, bills like this, or similar kinds of legislation, will work only if there is the goodwill to make it work.

M. Nunez: Au Québec, nous avons une Charte des droits de la personne. Un article de cette Charte permet d'implanter des programmes d'équité en emploi, mais je pense que les gens ne sont pas satisfaits. Ce n'est pas assez fort. Cela a plutôt été laissé au volontariat et n'a pas très bien fonctionné.

Mr. McDonald: The Quebec human rights thing is a waste of time. It's ineffective and it won't work, and there's no evidence to show it is working. The designated groups themselves are very critical of what has happened in the human rights legislation in Quebec as it applies to special measures.

M. Nunez: Au Québec, il n'y a pas de loi spéciale, mais c'est prévu dans la Charte. Personnellement, j'ai conseillé à certains syndicats de négocier dans les conventions collectives des programmes d'équité en emploi. C'est un moyen également. Qu'en pensez-vous?

Prenons l'exemple d'un cadre moyen qui a mis au point un plan pour l'équité dans son service mais ne parvient pas à l'appliquer comme il l'avait prévu. Puisque c'est un objectif de l'entreprise, il aurait des comptes à rendre pour cette situation autant que pour ses résultats financiers. Lors de l'évaluation du rendement de ce cadre, que ce soit pour une hausse de salaire ou une promotion, on tiendrait compte de ce facteur, c'està-dire jusqu'à quel point il a réussi à créer un milieu de travail qui reflète la diversité de la population. Ce serait un des objectifs établis par le conseil d'administration et il faudrait y accorder la même importance qu'à n'importe quel autre objectif. une explication convaincante.

Mais je conviens avec vous qu'il faut faire attention de ne pas être trop répressif.

Je pense que l'un des meilleurs exemples, c'est la question des langues officielles dans la fonction publique. Il y a eu une forte opposition mais le gouvernement a décrété que c'était nécessaire, tout comme le Conseil du Trésor et la fonction publique. Les gestionnaires ont appliqué les mesures, et nous avons maintenant, surtout dans les grands centres, même si ce n'est pas à la satisfaction de tout le monde, une fonction publique bilingue. Mais ce n'est pas facile.

Mr. Nunez: I would be interested in a comparison of this Bill with legislation already beeing applied in certain provinces. Do you consider the Bill to be inferiour or superiour in quality to such legislation?

M. McDonald: Voilà une très bonne question, mais malheureusement nous ne pouvons pas y répondre. Il y a seulement une province qui a une loi, l'Ontario, et cette loi vient d'entrer en vigueur. Nous n'avons aucun moyen de mesurer les résultats. On a prévu une amende de 50 000\$, etc.. Il faudra attendre pour voir quelle en est l'efficacité.

Comme vous le savez, des projets de loi de ce genre ne peuvent fonctionner que s'il existe la bonne volonté nécessaire.

Mr. Nunez: In Quebec, we have a Charter of human rights. Under a section of the Charter, it is possible to set up employment equity programs, but I do not think that people are satisfied. It is not strong enough. Its implementation is voluntary and it has not worked very

M. McDonald: L'approche du Québec est une perte de temps. C'est inefficace, cela ne fonctionne pas et il n'y a rien qui montre que cela donne des résultats. Les groupes désignés eux-mêmes critiquent beaucoup ce qui s'est passé en ce qui concerne les mesures spéciales prévues dans la législation sur les droits de la personne au Ouébec.

Mr. Nunez: In Quebec, there is not any special legislation as such but provision is made under the Charter. Personnaly, I have advised a number of unions to negociate employment equity programs as part of a collective agreement. That is another approach. What do you think of it?

Mr. McDonald: I think it's excellent. I work a lot with unions. I've worked with unions all my life in one way or another and have been a union executive and so on. I think if unions do not get onside employment equity—and some are, as you know—they are in danger of losing the seniority clause, because, as you know, human rights legislation overrides all legislation in Canada, including labour law.

So if unions don't start negotiating and supporting employment equity in the workplace—Unions also have to stop giving lip service to employment equity and use it in their own organization, to have a diverse union workforce within the various union offices.

I have not seen across this country any widespread commitment of the labour union to employment equity. I've seen the language, but I haven't seen the practice.

• 1900

Mr. Maloney (Erie): You indicate that we really can't have employment equity unless we force them into the program. Do we do that by setting quotas or numerical goals, or are they the same thing? How do we do it?

Mr. McDonald: I think a quota is an absolute no-no. I don't object to quotas in principle, but in my experience firm quotas create an even more vicious backlash against employment equity.

In the American experience, especially in the early years of affirmative action—which employment equity is not—there was a tremendous backlash because managers had absolute quotas. They were crude quotas, such as a certain percentage of blacks must be in your workplace. Under those circumstances managers just started to focus on quantity or numbers rather than quality.

Canadians are the ultimate compromisers, so we've invented a new term and a new approach: the reasonable target, objective and goal. My experience would say this is not just semantics. Under this act we're going to give it a five-year goal. If you build sanctions into this for not measuring up to employment equity, I think it will work. If we don't build up this huge bookkeeping, bean-counting exercise that's in this bill, we will have a chance to make employment equity work.

Employment equity will not work unless I see there's an advantage for me as a manager to make it work, or a disadvantage in the form of some kind of sanction or penalty. But there is a clear difference between reasonable targets, objectives and goals, and absolute quotas.

An absolute quota is like using a baseball bat when perhaps a feather might do, but you need something stronger than a feather. What we have now is a feather. We need something stronger than that.

Mr. Maloney: You also indicated one of the obstacles to this act is the merit principle: the issue of qualified or best qualified. Could you elaborate on that with a view to giving us some assistance on the positive—

[Translation]

M. McDonald: J'estime que c'est une excellente façon de procéder. J'ai beaucoup travaillé avec les syndicats au cours de ma vie professionnelle, j'ai été membre de l'exécutif d'un syndicat, etc.. Je pense que si les syndicats ne commencent pas agir pour l'équité en matière d'emploi, et comme vous le savez, certains ont déjà commencé, ils finiront par perdre la clause de l'ancienneté, comme vous le savez, les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toutes les autres lois au Canada, y compris le droit du travail.

Alors, si les syndicats ne commencent pas à négocier l'équité en matière d'emploi en donnant leur soutien... Les syndicats ne peuvent plus se contenter d'appuyer l'équité en matière d'emploi en parole seulement mais doivent l'appliquer dans leur propre organisation et leurs bureaux syndicaux.

Je n'ai pas vu une adhésion importante à l'équité en matière d'emploi de la part des syndicats canadiens. J'ai vu des déclarations, mais je n'ai pas vu des exemples concrets.

M. Maloney (Erie): Vous dites que l'on ne peut pas vraiment avoir d'équité en matière d'emploi si l'on ne contraint pas les gens à adhérer au programme. Est-ce qu'on y arrive en établissant des quotas ou des objectifs numériques, ou s'agit-il de la même chose? Comment y parvenons-nous?

M. McDonald: Je crois qu'il faut absolument éviter les quotas. Je ne m'oppose pas aux quotas en principe, mais d'après mon expérience, des quotas fermes suscitent une réaction encore plus violente contre l'équité en matière d'emploi.

Aux États-Unis, particulièrement dans les premières années de l'action positive—qui n'est pas un synonyme de l'équité en matière d'emploi—la réaction a été considérable car les gestionnaires avaient établi des quotas absolus. Il s'agissait de quotas grossiers, par exemple, il fallait un certain pourcentage de Noirs dans votre effectif. Dans ces circonstances, les gestionnaires ne se souciaient que de quantités ou de chiffres plutôt que de qualité.

Les Canadiens possèdent au plus haut point l'art du compromis, et c'est pourquoi nous avons inventé un nouveau terme et une nouvelle approche: la cible, l'objectif et le but raisonnables. D'après ce que j'en sais, il ne s'agit pas seulement de sémantique. Aux termes de cette loi, nous allons établir un objectif de cinq ans. Si la loi prévoit des sanctions pour ceux qui ne réalisent pas l'équité en matière d'emploi, je crois que cela marchera. Si l'on retranche de ce projet de loi ce vaste exercice de comptabilité mesquine, l'équité en matière d'emploi a des chances de réussir.

L'équité en matière d'emploi ne réussira pas si le gestionnaire n'y voit pas son profit, ou s'il se trouve désavantagé par une sanction ou une pénalité quelconque. Mais il y a une nette différence entre des cibles, objectifs et buts raisonnables, et des quotas absolus.

Un quota absolu, c'est comme se servir d'un bâton de base-ball là où une plume suffirait, mais vous avez besoin de quelque chose de plus fort qu'une plume. Ce que nous avons maintenant, c'est une plume. Il nous faut quelque chose de plus fort.

M. Maloney: Vous dites aussi que l'un des obstacles à cette loi est le principe du mérite: la question de savoir qui est le mieux qualifié. Pouvez-vous nous donner plus de détails afin que nous puissions mieux comprendre l'aspect positif...

Mr. McDonald: I always argue that perhaps the fairest form of merit is to put all the names of qualified people into a hat and draw names. We don't have any evidence to show the best qualified person will do the best work or be the most productive. There is only one predictor of success in the workplace, and that's success in the workplace. You don't know whether someone can do a job for you until he or she does it.

I would still go along with the targets, objectives and goals, although a lot of people who are advocates of employment equity would not. In my view, with proper sanctions, penalties and implications, the targets, goals and objectives can make it work. I think it takes some of the sting out of the backlash, although you can't do it without backlash. This all has to be prefaced by some education in the workplace.

The typical employment equity coordinator, for example, in any corporation in Canada, and in the public service as well, is an inexperienced, reasonably young female who has no budget. She may report to the next level of management, or even to some supervisor or manager. It's really kind of going through the motions.

The best employment equity situation I've seen is where you have an employment equity manager, coordinator or director in an organization who reports directly to the board or to a vice president. This person has a budget of his or her own, can make things happen, and can make the manager accountable. If you don't do that, it all becomes number counting, doing studies and irrelevant activities that keep a lot of people busy, with no results.

The question was asked of the previous witness about the notion of this being equal opportunity. Employment equity is not equal opportunity; it's really equality of results. Equal opportunity programs don't work. You have to have some way to measure your success, and you can measure your success with a reasonable target objective or goal.

• 1905

Mr. Maloney: That's another area where you're tossing out terms like "undue hardship", "operational effectiveness", "reasonable accommodation". Some advocate that they should leave it all together; some advocate that they should be defined sort of non-inclusively. What do you feel? Are you familiar with the act where these clauses are used?

Mr. McDonald: Yes.

Mr. Maloney: What is your position or comment on that?

Mr. McDonald: I think one of my concerns here is that there are no examples of undue hardship and there are no examples of operational effectiveness and so on. In my experience I have found that when you have grab clauses in there like that, they're interpreted very loosely by people who really oppose the notion of equity.

Now, I'm not saying there isn't such a thing as operational effectiveness or there aren't things like undue hardships and so on, but I think you must give examples of what is meant so that they don't become weasel words for people, individuals or groups, to give other excuses for not doing equity.

If you're going to make the commitment to act with equity, and if this government is going to make it, they must put in place measures that are going to make it happen. Otherwise it simply won't happen.

[Traduction]

M. McDonald: Je dis toujours que l'expression la plus parfaite du mérite serait un tirage au sort auquel participeraient toutes les personnes qualifiées. Rien ne prouve que la personne la plus qualifiée fera le meilleur travail ou sera la plus productive. Un seul élément permet de prédire la réussite au lieu de travail, et c'est la réussite au lieu de travail. On ne sait pas si la personne peut faire le travail tant qu'elle ne le fait pas.

Je demeure d'accord avec les cibles, objectifs et buts, même si de nombreux défenseurs de l'équité en matière d'emploi s'y opposent. À mon avis, avec le mélange voulu de sanctions, de pénalités et de conséquences, les cibles, buts et objectifs peuvent donner des résultats. Je crois que cela peut atténuer les réactions, mais il y a toujours une réaction. Il faut que toutes ces mesures soient précédées par une sensibilisation quelconque au lieu de travail.

Le coordonnateur de l'équité en matière d'emploi, par exemple, dans toute entreprise canadienne ainsi que dans la fonction publique, est ordinairement une femme raisonnablement jeune, sans expérience et sans budget. Elle relève du prochain palier de direction, ou même d'un superviseur ou d'un gestionnaire. C'est comme ci l'on faisait semblant.

Le meilleur cadre de l'équité en matière d'emploi que j'ai vu, c'est lorsqu'un gestionnaire ou un coordonnateur de l'équité en matière d'emploi relève directement du conseil d'administration ou d'un vice—président. Cette personne a son budget à elle, peut agir et peut exiger des comptes des gestionnaires. Sans cela, on s'en tient à des dénombrements, des études et des activités inutiles qui occupent beaucoup de monde mais qui ne donnent aucun résultat.

On a demandé au témoin précédent si l'équité en matière d'emploi égalisait les chances. L'équité en matière d'emploi, ce n'est pas l'égalité des chances; c'est vraiment l'égalité des résultats. Les programmes d'égalité des chances ne marchent pas. Il faut avoir un moyen quelconque de mesurer son succès, et l'on peut mesurer son succès avec une cible, un objectif ou un but raisonnable.

M. Maloney: C'est un autre domaine où l'on entend des termes comme «difficultés excessives», «efficacité opérationnelle» et «adaptation raisonnable». Certains disent qu'il faut abandonner tout cela; certains disent qu'il faut définir ces termes sans faire d'exclusion. Qu'en pensez-vous? Connaissez-vous les dispositions de la loi où l'on emploie ces termes?

M. McDonald: Oui.

M. Maloney: Où vous situez-vous sur ce sujet?

M. McDonald: Dans ce cas, je crains que l'on ne puisse trouver d'exemples de difficultés excessives, d'efficacité opérationnelle et ainsi de suite. J'ai constaté que lorsqu'on a des dispositions fourre-tout comme celle-là, elles sont interprétées très librement par ceux qui s'opposent à la notion d'équité en matière d'emploi.

Comprenez-moi bien, je ne dis pas que l'efficacité opérationnelle n'existe pas, ou que les difficultés excessives n'existent pas non plus, mais je crois qu'il faut donner des exemples de ce que cela veut dire si l'on veut éviter que des personnes ou des groupes se servent de ces termes pour ne pas pratiquer l'équité en matière d'emploi.

Si vous devez vous engager à réaliser l'équité en matière d'emploi, et si le gouvernement veut aller de l'avant, il lui faudra mettre en place des mesures qui favoriseront la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Autrement, rien ne se fera.

Indeed, I would argue that since 1986 the only significant thing that's happened in employment equity is what's happened to women in management. "Significant", of course, is one of those weasel words used by some academics to mean measurable, but you can measure this and you can measure this. I think this is what's happened to women. Many women would argue, and many others would argue, that perhaps it would have happened anyway because there are so many qualified women around; maybe demographics and education were going to catch up.

With the other groups there has been some movement. I don't believe employment equity has been totally ineffective; there has been some movement, but nothing like the expectations and all the effort that has gone into making this work. The most effort has gone into accounting.

Mr. Maloney: In times of downsizing, which both the public and private sector are going through right now, will we realistically see employment equity in the foreseeable future, especially in light of the fact that with the four designated groups there's a rather rapid turnover in relation to the rest of the staffing?

Mr. McDonald: I think a guiding principle of this committee and a guiding principle of government or whoever does this is that there's never a good time for employment equity. It's a "when is it a good time to get sick?" kind of notion. In the bad times people say everybody is in the same boat, it's rough, we can't do anything; in the good times they say it's an advantage, everything is okay, we don't need it. So the basic principle is that if you're going to do it, you have to do it.

A more practical response to your question is this. If you're on—The response I was going to make just slipped my mind.

The Chair: If you're senior and you're protected from being laid off, and then a promotion—do you think you could use that as an example?

Mr. McDonald: Yes, thank you, Dr. Pagtakhan.

What I was going to say was that in downsizing and all the rest, people think about employment equity primarily as hiring, but employment equity has at least three focuses, not only removing the barriers. Number one is hiring. In downsizing, of course, you're not hiring, so you can't do it.

There are two other important features of employment equity. One is training and education and positioning people for career movement. You look internally and you look to see what women you have, what people with disabilities, native people, and so on. You ask what career opportunities there are here.

Thirdly, of course, there's the whole notion of promotion. There are all kinds of ways to do equity internally. For example, I've seen some very successful programs for bridging with women, to give women or others who have long experience in the workplace, who haven't moved—and they're probably in support roles.

[Translation]

Je dirais même que depuis 1986, la seule évolution importante à laquelle on a assisté sur ce plan a été l'avancement des femmes au niveau de la direction. «Important», bien sûr, est l'un de ces mots passe-partout employé par certains universitaires pour dire mesurable. Mais on peut mesurer ceci ou cela. Je crois que c'est ce qui est arrivé aux femmes. Bon nombre de femmes feront valoir, et d'autres feront valoir aussi que tout cela serait arrivé de toute façon parce qu'il y a tant de femmes qualifiées sur le marché; ce sont peut-être la démographie et l'éducation qui ont permis ce rattrapage.

Avec les autres groupes, on a assisté à un certain mouvement. Je ne crois pas que l'équité en matière d'emploi ait été totalement inopérante; il y a eu des progrès, mais rien qui réponde aux attentes et à tous les efforts qui ont été investis dans sa réalisation. Le plus gros de l'effort a porté sur le dénombrement.

M. Maloney: Au chapitre de la réduction des effectifs, à laquelle on assiste à l'heure actuelle dans les secteurs public et privé, est-ce qu'on peut s'attendre à voir l'équité en matière d'emploi se réaliser vraiment dans un avenir prévisible, particulièrement au vu du fait qu'il y a un roulement assez rapide dans les quatre catégories désignées comparativement au reste des effectifs?

M. McDonald: S'il est un principe que le comité, le gouvernement ou qui que ce soit d'autre doit comprendre, c'est qu'il n'y a jamais de moment propice pour l'équité en matière d'emploi. C'est comme se demander s'il y a un moment propice pour tomber malade. Quand les choses vont mal, les gens disent que tout le monde est dans le même bateau, c'est dur, on ne peut pas tout faire; quand les choses vont bien, ils disent que cela constitue un avantage, que tout va bien, que l'on n'en a pas besoin. Le principe fondamental est donc le suivant: Si vous devez le faire, vous allez devoir le faire.

Voici une réponse plus pratique à votre question. Si vous êtes. . . J'ai tout simplement oublié la réponse que j'allais faire.

Le président: Si vous êtes une personne âgée et que vous êtes protégée des licenciements, et qu'alors une promotion... Croyez-vous pouvoir utiliser cela comme exemple?

M. McDonald: Oui, merci, docteur Pagtakhan.

Ce que j'allais dire au sujet des réductions d'effectifs et de tout le reste, c'est que les gens pensent essentiellement au recrutement lorsqu'il s'agit d'équité en matière d'emploi, mais l'équité en matière d'emploi vise au moins trois objectifs, il ne s'agit pas seulement de supprimer des obstacles. Premièrement, c'est le recrutement. S'il y a réduction des effectifs, bien sûr, on ne recrute pas, alors on ne fait rien.

L'équité en matière d'emploi comporte deux autres aspects importants. Le premier, c'est la formation et le positionnement des gens en vue d'une promotion. On regarde à l'interne et l'on voit combien de femmes on a, combien de personnes handicapées, combien d'autochtones et ainsi de suite. On se demande alors quelles possibilités de promotion s'offrent à eux.

Troisièmement, bien sûr, il y a toute la question de la promotion. Il y a toute sorte de façons de réaliser l'équité en matière d'emploi sur le plan interne. Par exemple, j'ai vu d'excellents programmes de promotion pour les femmes, où l'on donne aux femmes ou à d'autres qui ont une longue expérience de travail, qui n'ont pas été promus. . .et qui se retrouvent probablement dans des rôles de soutien.

[Traduction]

• 1910

You can put them into situations in which if somebody goes on leave or somebody gets sick, they are given the opportunity to build up some experience. Then if an opportunity does open up in the company, they can be promoted into that position or they can take it on a term basis to see how well they do.

In downsizing in any company, you still have promotions, you still have training and career development going on at the same. It's therefore too narrow a focus to think about employment equity just in terms of hiring.

The Chair: The chair would like to pose a few questions.

You mentioned that there is no sanction with respect to the public sector. It is of course in the proposed bill that the tribunal may impose on all of them—which can be a court order, and therefore the government can be held in contempt.

I suppose one sanction is political, in a real sense.

Would you agree that the question of monetary penalty might be considered, not so much the penalty being paid to the government, which would of course be circuitous, but perhaps punitive damages being paid to the agreed party? Is that a possibility?

Mr. McDonald: To tell you the truth, Mr. Chair, I have not given any thought to that as a resolution. That's never occurred to me. If a particular individual complains of course—

I would think those kinds of sanctions must be built in somehow in personal accountability. For example, by fining the public service, the individuals might not necessarily find themselves impugned. I don't know.

It seems to me that some kind of accountability must be personal. I may be wrong in this, because I've never worked in the public service. For example, if the department was fined, it may have a different implication than if a corporation in the private sector was fined because the manager didn't do what he or she was supposed to do with respect to this.

There's a debate—and once again I don't want to point fingers, but take Foreign Affairs. I only know the media side of this, but there were a lot of people who had first—class tickets, cashed them in for economy class, and pocketed the money in large numbers. What happened to those particular people I don't know.

I understand there are some sanctions. Does it affect your career? Once again, I don't mention it to single out a particular department or whatever, but I'm wondering about personal sanctions in a public sector. It's mainly because I don't know.

The Chair: With respect to the time to achieve the target and the goals, do you have any suggestions as to what constitutes reasonable progress for any given period of time, knowing there is an ideal that is reflective of the workforce?

What proportion of that over a given period of time could we expect the employer to tell us? Is it 10% of that, 20% over five years? Do you have any suggestions?

On peut mettre ces personnes dans des situations où elles auront la possibilité d'acquérir de l'expérience si quelqu'un part ou tombe malade. Ensuite, si un débouché s'offre dans la compagnie, on peut faire avancer la personne dans ce poste ou on peut la prendre à titre temporaire pour voir comment elle se débrouillera.

À toute réduction d'effectif sont toujours associés des promotion, il y a toujours de la formation et de la valorisation professionnelle au même moment. On ne peut donc tout simplement pas limiter l'équité en matière d'emploi au recrutement.

Le président: J'aimerais poser quelques questions.

Vous dites qu'il n'y a pas de sanctions dans le secteur public. Le projet de loi autorise bien sûr le tribunal à imposer à tous. . .ce qui peut devenir une ordonnance judiciaire, et le gouvernement peut alors être accusé d'outrage au tribunal.

J'imagine qu'il y a une sanction qui est politique, dans un sens réel.

Êtes-vous d'accord pour dire qu'il faut envisager des pénalités financières, et je pense moins à des pénalités que l'on paierait au gouvernement, ce qui reviendrait bien sûr à tourner en rond, mais peut-être à des dommages punitifs qui seraient versés à la partie lésée? Est-ce une possibilité?

M. McDonald: À dire vrai, monsieur le président, je n'ai jamais pensé que cela pouvait être un remède. Cela ne m'a jamais traversé l'esprit. Si une personne se plaint à titre individuel bien sûr. . .

Je pense que ce genre de mesures doit s'insérer dans un cadre de responsabilité personnelle. Par exemple, si on met la fonction publique à l'amende, les personnes elles-mêmes ne se sentiront pas nécessairement visées. Je ne sais pas.

À mon avis, il faut qu'une certaine responsabilité personnelle entre en ligne de compte. Je peux me tromper parce que je n'ai jamais travaillé au sein de la fonction publique. Par exemple, si le ministère est mis à l'amende, ce n'est pas la même chose que si une société du secteur privé est mise à l'amende parce que son gestionnaire n'a pas fait ce qu'il était censé faire dans ce domaine.

Il y a un débat—et encore une fois, je ne veux montrer personne du doigt, mais prenez le cas des Affaires étrangères. J'ai lu dans la presse que certaines personnes recevaient des billets de première classe, les échangeaient pour des billets de classe économique et touchaient ainsi beaucoup d'argent. J'ignore les mesures que l'on a prises à l'encontre de ces personnes.

Je crois savoir qu'il y a des sanctions. Est—ce que cela nuit à votre carrière? Encore là, je ne dis pas cela pour dénoncer un ministère en particulier, mais je m'interroge sur les sanctions personnelles dans le secteur public. C'est surtout parce que je ne connais pas la situation.

Le président: Pour ce qui est du temps que l'on a pour atteindre les cibles et réaliser les buts, avez-vous des suggestions sur ce qui pourrait constituer des progrès raisonnables à plus ou moins long terme, sachant qu'il existe un idéal qui reflète la main-d'oeuvre?

À quelle proportion faut-il s'attendre de la part de l'employeur sur une période de temps donnée? Est-ce 10 p. 100 de l'effectif, 20 p. 100 sur cinq ans? Avez-vous des suggestions?

Mr. McDonald: If employment equity is done properly, and it often isn't—and this is one thing you should pay attention to in your bill—the targets and objectives should be set on a regional basis.

For example, if you are a corporation in the Yukon or belong to the public sector in the Yukon, where I think less than 1% of the people are visible minorities, if you're going to meet national standards of visibility in the gross sense, you'll have to fly visible people up or parachute them up to the Yukon where there's 33% native population. You develop other problems in the community when you do that kind of thing.

• 1915

First of all, you must think in terms of the numbers related to your region. If employment equity is done absolutely properly, here's the way it's done. You look, first of all, at your own organization's needs, promotions, attrition and lay-offs. What are your needs for the next, say, one or two years?

Then you look at the available qualified people from the various groups in your region. Out of that, you match your needs with availability and set some kind of reasonable target, objective or goal. Then you put the resources in place to make it happen.

I don't think employment equity can work any other way.

The Chair: What would constitute, in the initial phase, a reasonable target, knowing the workforce in the given region? Or is it just a magic number?

Mr. McDonald: I think the number has to be based on the region. For example—

The Chair: But knowing the number in the region—say you have 2% available qualified workforce—can we have a reasonable proposal that will constitute the minimum increase or target to constitute a reasonable approach at reaching the ideal?

Mr. McDonald: Take, for example, the city of Regina. In Regina about 35% to 40% of people would self-identify as aboriginal. I'd have to work this out. Say you're going to hire 25 people over the next year in the private sector or in the public sector, and you look at availability of the 25 people. Of this 40% in Regina who are aboriginal, you'd look at your qualified people—

The Chair: Let's take a different scenario. Say you have a company and you need ten positions. In a given locality, say the visible minorities constitute 5% of the population. At that time, there is no visible minority in the employment force of the particular company.

Of course, the ideal is to get 5% of that qualified visible minority, if that is the ultimate goal of employment equity. The question is, in setting the targets for years one, two and three, what would be a good minimum initial proportion that we should attempt to have in that employment company?

[Translation]

M. McDonald: Si l'équité en matière d'emploi est bien réalisée, et ce n'est pas souvent le cas—et c'est l'une des choses dont vous devez tenir compte dans votre projet de loi—les cibles et les objectifs devraient être fixés au niveau des régions.

Par exemple, si vous avez une société au Yukon ou travaillez pour le secteur public au Yukon, où moins de 1 p. 100 des habitants sont des membres de minorités visibles je pense, si vous voulez respecter les normes nationales de visibilité au pied de la lettre, il vous faudra y envoyer des membres des minorités visibles par avion ou les parachuter au Yukon où les autochtones forment 33 p. 100 de la population. On crée d'autres problèmes dans la région quand on fait ce genre de choses.

Tout d'abord, il faut tenir compte de la démographie régionale. Voici ce qu'il faut faire pour mettre en oeuvre comme il convient l'équité en matière d'emploi. Tout d'abord, on examine les besoins de son organisation, les promotions, les défauts volontaires et les licenciements. Que seront vos besoins au cours, disons, des deux prochaines années?

On voit ensuite qui est qualifié dans les divers groupes de la région. À partir de là, on fait concorder des besoins et les compétences disponibles et l'on arrête des cibles, objectifs ou buts raisonnables. On met ensuite en place les ressources qu'il faut pour réaliser ces objectifs.

Je ne crois pas que l'équité en matière d'emploi puisse se réaliser autrement.

Le président: Qu'est-ce qui constituerait, au cours de la phase initiale, une cible raisonnable, sachant quelle est la main-d'oeuvre dans une région donnée? Ou s'agit-il simplement d'un chiffre magique?

M. McDonald: Je crois que le chiffre doit être fonction de la région. Par exemple. . .

Le président: Mais si l'on connaît le chiffre dans la région—disons que 2 p. 100 de la main-d'oeuvre qualifiée est disponible—est-ce qu'on peut raisonnablement dire ce qui constituera l'augmentation minimum ou la cible idéale?

M. McDonald: Prenez par exemple la ville de Régina. À Régina, entre 35 p. 100 et 40 p. 100 des gens s'auto-identifient comme autochtones. Il faut en tenir compte. Disons que vous allez engager 25 personnes au cours de la prochaine année dans le secteur privé ou dans le secteur public, vous cherchez 25 personnes disponibles. Parmi les 40 p. 100 d'habitants de Régina qui sont autochtones, vous recherchez vos personnes qualifiés. . .

Le président: Prenons un scénario différent. Disons que vous avez une entreprise et que vous avez besoin de 10 personnes. Dans une localité donnée, disons que les membres des minorités visibles constituent 5 p. 100 de la population. Au moment où nous nous parlons, il n'y a aucun membre de minorité visible dans l'effectif de votre entreprise.

Bien sur, l'idéal est d'engager 5 p. 100 de membres qualifiés de minorités visibles, si tel est le but ultime de l'équité en matière d'emploi. Il s'agit de savoir, lorsqu'on établit des cibles pour les années un, deux et trois, quelle serait la bonne proportion initiale minimale à atteindre dans cette entreprise?

Mr. McDonald: Well, I have difficulty with that for all kinds of reasons. However, what I would say right off is if you're Toutefois, ce que je peux dire tout de suite, c'est que si ce groupe est unrepresented by members of that group, as many corporations are, and if there's a fairly high concentration of people from that group, I would make that the major focus of my hiring. That's the way I would do it.

The Chair: Make it flexible?

Mr. McDonald: Yes, based on known qualifications.

I just did a study for an oil company. They went into a particular area looking for oil leases. In this area 33% of the population was native. They promised they would do 33% hiring of native people. They got 14%.

We went in and looked around this whole community. It was small, so we interviewed everyone in the community. We found out that only 14% had any interest at all in working with the oil company. So they set a gross target without ever doing any work on availability, interest and so on.

It's easier to do that in a small community than it is, for example, in Toronto or Vancouver, but I think you should be able to come up with a way to justify and rationalize whatever percentages or targets you set.

The Chair: Who is best able to lead public education on the issue?

Mr. McDonald: That's a good question.

I'm available.

Some hon, members: Oh, oh!

The Chair: Thanks for the offer.

Mr. McDonald: Some very interesting things are happening across this country at the moment. I think a lot of public education has to go on. I saw a piece of that in the bill, which I like.

• 1920

One of the problems in the country—and it's no fault of the individuals—is that this whole area is reeking with charlatans. As we used to say when I was at university, sometimes we had a lot of professors who didn't do their work; they were one page ahead of the students.

Well, in this area a whole new group of consultants has emerged and they don't have any experience at all in the area. This is not through any fault of their own. Employment equity is relatively new in this country as are special measures in this kind of way.

So I have always argued that for the people who have to do the hands-on work to get this done, the education should be done outside the organization. It's such a difficult area inside any organization, inside the public service or whatever that it's very difficult for a person who's on the inside to educate a manager who has more seniority, won't want to be challenged, will want to live with their prejudices and so on.

[Traduction]

M. McDonald: Eh bien, j'hésite ici pour toute sorte de raisons. sous-représenté, et c'est le cas dans plusieurs entreprises, et s'il y a un nombre relativement élevé de personnes de ce groupe dans la région, j'en ferais la cible principale de mon recrutement. C'est ce que je ferais.

Le président: Ce serait flexible?

M. McDonald: Oui, et fondé sur les qualifications connues.

Je viens de faire une étude pour une compagnie pétrolière. Elle voulait obtenir des concessions pétrolières dans une région en particulier. Dans cette région, les autochtones forment 33 p. 100 de la population. La compagnie a promis d'engager 33 p. 100 d'autochtones. Elle en a recruté 14 p. 100.

Nous avons visité toute cette région. C'était une petite région, nous avons donc pu interviewer tout le monde. Nous avons constaté que seulement 14 p. 100 des gens aspiraient à travailler pour cette compagnie pétrolière. On avait donc fixé une cible arbitraire sans s'interroger sur la disponibilité des compétences, les intérêts des gens, et tout le reste.

Il est plus facile d'agir ainsi dans une petite localité qu'à Toronto ou à Vancouver, par exemple, mais je crois que vous devriez pouvoir justifier ou motiver les pourcentages ou les cibles que vous fixez.

Le président: Qui est le mieux placé pour prendre l'initiative d'une sensibilisation du public sur cette question?

M. McDonald: C'est une bonne question.

Je suis disponible.

Des voix: Ah, ah!

Le président: Je vous sais gré de votre offre.

M. McDonald: Il y a des choses très intéressantes qui se font dans le pays en ce moment. Je pense qu'il faudrait mettre l'accent sur l'éducation du public. C'est un aspect du projet de loi qui me plaît.

Un des problèmes au Canada, c'est que tout ce secteur est envahi par les charlatans. Comme nous le disions quand j'étais à l'université, il y avait des professeurs qui ne faisaient pas leur travail et qui étaient seulement une page en avance par rapport aux étudiants.

Eh bien, dans ce domaine, on a vue apparaître tout un groupe de consultants qui n'ont aucune expérience dans ce secteur. On ne peut pas le leur reprocher puisque l'équité en matière d'emploi est un phénomène relativement nouveau au Canada, comme les mesures spéciales qui s'y rattachent.

J'ai toujours maintenu que ceux qui sont responsables de l'application de programmes d'équité devraient recevoir une formation à l'extérieur de leur organisme. Que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs, il est très difficile pour quelqu'un qui est employé par l'organisme de former un gestionnaire qui a davantage d'ancienneté, qui peut être susceptible et préfère peut-être garder ses préjugés.

The government has a major educational role to play here. The federal government has a role to play in the education of the public about this. It should do this internally and then help the private sector try to understand it. I can tell the chair now that misunderstandings about employment equity are rife across this land.

The federal government has now gone into all kinds of diversity training, diversity programs, and there's hardly a government department that's not spending huge amounts of money on this. For the most part there are people who are very inexperienced in the area. Everybody is trying to invent a wheel when the wheel has been invented.

So I would say there must be a central body within the public service, for example, that must take on a major educational role and they need a lot of help with it.

The Chair: I'll pause at this point. Are there any other questions from the members?

Mr. Nunez.

We've exceeded our time, but I'll permit a couple of questions.

Mr. Nunez: You seem very competent about employment equity.

Êtes-vous au courant de la législation internationale? Connaissez-vous les lois dans d'autres pays? Aux États-Unis, est-ce plus avancé qu'ici? Pouvez-vous nous dire quelque chose à ce sujet?

Mr. McDonald: As was mentioned in the little debate about this with another member, in the U.S.A. there is a notion that affirmative action is going to go. The government is going to remove affirmative action, they're going to have that vote in California and so on. Although I can't predict the future—as I love to tell people, after all, I'm not an economist—I will predict right now—

There's a front page story today in *The New York Times* that says a tremendous backlash is developing about the mean–spiritedness of the new government, at least as represented by the Speaker of the House of Representatives and so on. A genuine backlash is developing and a lot of fear associated with pulling out of a program like this. It seems to be grounded in a prejudice rather than sound reasoning.

So I'm aware of what's happened in South Africa, the attempt to introduce affirmative action in India and the tremendous backlash against that. I'm aware of what's happened in Japan and other countries around the world.

There is absolutely no way to do it without encountering a backlash, from the riots of India to the resistance you might get in this country, a kind of quiet resistance.

But it's important to do it in concert with education and some kind of sanctions, as you were saying before. But if you're going to do it—as I've said three times—you must do it and make it happen.

The Chair: Are there any other questions? None.

On that note, I would like to thank you, Mr. McDonald, on behalf of the committee for your valuable contributions to our proceedings.

Thank you.

[Translation]

Le gouvernement doit donc jouer un rôle d'éducation très important. Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer pour sensibiliser la population à ce sujet. Cela devrait d'abord se faire sur le plan interne avant d'aider le secteur privé à comprendre la situation. Je sais pertinemment qu'il existe beaucoup de malentendus au Canada concernant l'équité en matière d'emploi.

Le gouvernement fédéral s'est lancé dans beaucoup de programmes de formation pour sensibiliser les gens à la diversité, et on aurait du mal à trouver les ministères qui n'y consacrent pas des sommes importantes. De façon générale, les gens ont très peu d'expérience dans ce domaine et tout le monde essaie d'inventer la roue.

Je dirais donc qu'il faudrait un organisme central dans la fonction publique pour faire ce travail d'éducation et qui aurait besoin de beaucoup d'aide.

Le président: Je vais m'arrêter là. Y a-t-il d'autres questions?

Monsieur Nunez.

Nous avons dépassé le temps prévu mais je vais permettre quelques questions.

M. Nunez: Vous semblez très compétent au sujet de l'équité en matière d'emploi.

Are you familiar with international legislation? Do you know what the laws are in other countries? Is the situation more advanced in the United States than here? Do you have anything to tell us about this?

M. McDonald: Comme on l'a déjà évoqué, il semble qu'aux États-Unis les mesures d'action positive seront supprimées. Le gouvernement va mettre fin à ces mesures, il va y avoir un vote en Californie, etc.. Bien que je ne puisse pas prédire l'avenir—après tout, je ne suis pas économiste—je vais m'y aventurer cette fois-ci.

Dans un article de première page du *New York Times* aujourd'hui, on parle de la grande crainte provoquée par la mesquinerie du nouveau gouvernement, du moins tel qu'il est représenté par le président de la Chambre des représentants. Il y a donc un véritable choc en retour et beaucoup d'appréhension à cause de l'annulation de ce genre de programme, motivé apparemment plus par des préjugés que des raisons valables.

Je suis au courant de ce qui s'est passé en Afrique du Sud, la tentative d'introduire des mesures d'action positive en Inde et la forte opposition qu'elles ont suscité. Je connais également la situation au Japon et dans d'autres pays du monde.

Il est tout à fait impossible d'agir sans provoquer d'opposition que ce soit des émeutes comme en Inde ou une résistance plus passive comme on trouverait ici.

Mais il faut prévoir des programmes d'éducation et aussi des mesures de sanction, car si on décide d'appliquer le principe, il faut l'imposer.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Aucune.

J'aimerais donc vous remercier, monsieur McDonald, de votre apport à nos travaux.

Mr. McDonald: Thank you.

[Traduction]

M. McDonald: Merci.

• 1925

The Chair: Committee members, we have here a proposal work plan for a round table discussion. This is to focus the round table discussion on these major topics. If we can have approval of this, we will send it to members participating in that round table on Friday. At least they will more or less know the major areas they will discuss.

We more or less got an understanding at the last meeting that we will focus on the areas that had been discussed at the committee level that generated opposing views. If we can give it to the witnesses, they will have been warned about the need for discussion on these issues.

M. Nunez: Je ne vois pas d'objection majeure, car je ne connais pas le projet de loi. J'espère que mon collègue Bernier, s'il était ici, serait d'accord en principe.

The Chair: Is there any other discussion? Is there agreement?

Some hon. members: Agreed.

The Chair: It is adopted unanimously.

This meeting is adjourned.

Le président: Mesdames et messieurs, nous avons ici un projet de plan de travail pour notre table ronde avec un choix de sujets. Si nous l'approuvons, nous allons l'envoyer aux participants de la table ronde prévue pour vendredi. Ainsi ils seront informés des grands sujets qui y seront traités.

Lors de la dernière réunion nous avions convenu de nous concentrer sur les questions qui avaient suscité des divergence de points de vue lors des séances du comité. Il serait peut-être bon d'en informer les témoins.

Mr. Nunez: I don't see any major objection but I am not familiar with the Bill. I hope that my colleague Mr. Bernier if he were present, would agree in principle.

Le président: Y a-t-il d'autres observations? Sommes-nous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Adopté à l'unanimité.

La séance est levée.

MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port pavé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré—Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Paraplegic Association:

Eric Boyd, Executive Director.

As individuals:

Danno Schut;

Louise Crone.

From the Pearson-Shoyama Institute:

Andrew Cardozo, President;

Dr. Louise Dulude, Board Member.

From Cross Cultural Consulting:

Neil McDonald, President.

TÉMOINS

De l'Association canadienne des paraplégiques:

Eric Boyd, directeur exécutif.

À titre personnel:

Danno Schut;

Louise Crone.

De l'Institut Pearson-Shoyama:

Andrew Cardozo, président;

Louise Dulude, membre du conseil d'administration.

De «Cross Cultural Consulting»:

Neil McDonald, président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 38

XC

-1177

Wednesday, March 1, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 38

Le mercredi 1er mars 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Réal Ménard
Andrew Telegdi

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Réal Ménard
Andrew Telegdi

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 1, 1995

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 3:34 o'clock p.m. this day, in Room 701, condition des personnes handicapées se réunit à 15 h 34, dans la La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de Officers.

Witnesses: From the Council of Canadians with Disabilities: Francine Arseneault, National Chairperson; Carol McGregor, Employment Committee Member of the Council of Canadians with Disabilities; David Baker, Legal Counsel. From Real Women of Canada: C. Gwendolyn Landolt, National Vice-President; Judy Anderson, Ontario Chapter President.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

Francine Arseneault, Carol McGregor and David Baker made opening statements and answered questions.

C. Gwendolyn Landolt and Judy Anderson both made statements and answered questions.

Moved by Andrew Telegdi, - That the clerk be authorized to arrange a working breakfast on Friday, March 3, 1995 for members necessary staff and invited witnesses and that the cost of the breakfast not exceed \$100.

Motion adopted

YEAS

Maurice Bernier Stan Dromisky John Maloney

Marlene Catterall Ivan Grose Andrew Telegdi

NAYS

Sharon Hayes

At 5:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 1er MARS 1995 (43)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Ray Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du recherche.

Témoins: Du Conseil des Canadiens avec déficiences: Francine Arseneault, présidente nationale; Carol McGregor, membre du Comité de l'équité en matière d'emploi du Conseil des Canadiens avec déficiences; David Baker, conseiller juridique. Du «REAL Women of Canada»: C. Gwendolyn Landolt, viceprésidente nationale; Judy Anderson, présidente de la Section de l'Ontario.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les procèsverbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Francine Arseneault, Carol McGregor et David Baker font des déclarations et répondent aux questions.

C. Gwendolyn Landolt et Judy Anderson font des déclarations et répondent aux questions.

Andrew Telegdi propose, - Que le greffier soit autorisé à fournir un petit déjeuner de travail le vendredi 3 mars 1995 pour les membres, le personnel nécessaire et les témoins invités et que le coût du petit déjeuner ne dépasse pas 100\$.

La motion est adoptée.

POUR

Maurice Bernier Stan Dromisky John Maloney

Marlene Catterall Ivan Grose Andrew Telegdi

CONTRE

Sharon Hayes

À 17 h 35, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Wayne Cole

Le greffier du Comité

Clerk of the Committee

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Wednesday, March 1, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mercredi 1er mars 1995

• 1534

The Chair: I now call the meeting to order. We will resume our study of the Employment Equity Act.

I would like to welcome on behalf of the committee the panel from the Council of Canadians with Disabilities, consisting of Ms Carol McGregor; Francine Arsenault, chairperson; and David Baker.

Le président: La séance est ouverte. Nous reprenons notre étude de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Au nom de notre Comité, je souhaite la bienvenue aux représentants de la Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés, M^{me} Carol McGregor; la présidente, M^{me} Francine Arsenault et M. David Baker.

• 1535

You may proceed with your opening remarks, and then we will go to questions and answers.

Ms Francine Arsenault (Chairperson, Council of Canadians with Disabilities): Thank you very much. I wonder, Dr. Pagtakhan, if after we've done our presentation you would identify the people around the table to accommodate Carol's visual impairment.

The Chair: We can do it right now, if you wish.

Ms Arsenault: That would be helpful.

The Chair: They are Stan Dromisky and Andrew Telegdi from the government side; Maurice Bernier from the Bloc Québécois; and myself, the chair, Rey Pagtakhan.

An hon. member: I think she meant that we should introduce ourselves.

The Chair: Oh, I'm sorry. I didn't get it quite right. I apologize. Please introduce yourselves.

Mr. Telegdi (Waterloo): I'm Andrew Telegdi.

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): I'm Stan Dromisky, and I'm from Thunder Bay—Atikokan, the middle of the country. Welcome.

The Chair: I'm Rey Pagtakhan.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Maurice Bernier du Bloc québécois, député de Mégantic—Compton—Stanstead.

The Chair: Please proceed.

Ms Arsenault: Thank you very much. That makes it easier for us.

The Council of Canadians with Disabilities for a number of years has been the voice of disabled Canadians. We work with all disabilities. We have representatives from all of the provinces. We have representatives from the Canadian Association of the Deaf, the Disabled Women's Network, the Thalidomide Victims Association of Canada, the National Network for Mental Health, and the National Educational Association of Disabled Students.

Vous pouvez faire votre déclaration d'ouverture et nous passerons ensuite aux questions et réponses.

Mme Francine Arsenault (présidente, Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés): Merci beaucoup. Docteur Pagtakhan, une fois que nous aurons fait notre exposé, peut-être pourriez-vous nous présenter les personnes qui vous entourent car Carol ne peut pas les voir.

Le président: Nous pouvons le faire tout de suite si vous le voulez.

Mme Arsenault: Ce serait utile.

Le président: Il s'agit de Stan Dromisky et Andrew Telegdi du côté de la majorité, de Maurice Bernier pour le Bloc québécois et de moi-même, Rey Pagtakhan qui préside le Comité.

Une voix: Je crois qu'elle voulait que nous nous présentions.

Le président: Oh, pardon. Je n'avais pas bien compris. Excusez-moi. Allez-y, présentez-vous.

M. Telegdi (Waterloo): Je suis Andrew Telegdi.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Je suis Stan Dromisky et je viens de la circonscription Thunder Bay—Atikokan, au milieu du pays. Bienvenue.

Le président: Je suis Rey Pagtakhan.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Maurice Bernier from the Bloc Québécois, member for Mégantic—Compton—Stanstead.

Le président: Allez-y.

Mme Arsenault: Merci beaucoup. Cela va nous aider.

La Coalition des organisations provinciales, ombusman des handicapés est depuis des années le porte-parole des Canadiens handicapés. Nous travaillons avec des personnes ayant toutes sortes de handicaps. Nous avons des représentants de toutes les provinces. Nous avons des représentants de l'Association des sourds du Canada, du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, de la Thalidemide Victims Association of Canada, du National Network for Mental Health, et de l'Association nationale des étudiants handicapés au niveau postsecondaire.

Our organization has been involved for more than 18 years in the employment equity area. In 1978 we worked very strongly towards affirmative action. In 1993 we presented an equality in employment response to Judge Rosalie Abella. In 1986 we began the push for full representation and support in the Employment Equity Act, and we have been working in that area ever since.

Our main idea at this time is to thank you for beginning this legislative review of employment equity and to point out to you that there are some principles that are really important to the disabled community. We look for employment in a barrier-free system. We look for representatives of the designated groups in the community. We consider that every employer should ensure their employment policies and practices are barrier-free. We ask that positive measures be implemented with regard to the recruitment, hiring, retention, treatment, and promotion of designated group members. We ask that every member implement supportive measures with regard to all of those areas.

We have found it is important to have employment equity not only to support disabled persons' employment but also because it's better for the country. The Bank of Montreal's Jeff Chisholm has stated that today 60% to 80% of people with disabilities are unemployed or underemployed at a substantial cost to the country's social assistance programs.

We have supporters from a broad range of sectors. I think the Redway committee that we reported to has said there's a strong economic case for employment equity, both for the government as an employer and for the country as a whole.

I won't go into any more details. Most of the points are in our brief.

Carol represents our employment committee, and David works on that committee as well as being our legal adviser. I'll ask them to continue and to speak more clearly about some of the points we've brought out in our brief.

Carol, perhaps you would like to begin.

Ms Carol McGregor (Member, Employment Committee, Council of Canadians with Disabilities): Mr. Chairman, as your committee members will note, the brief is very large. What we've attempted to do today is to perhaps highlight the areas of concern that we particularly want to bring to your committee's attention.

• 1540

Since 1986, as you know, the Employment Equity Act has been in effect. It has been essentially a voluntary measure. We have seen moderate success for women particularly, and for visible minorities. For aboriginal people and persons with disabilities we've seen declines, in many cases. The goals we would have liked to see simply have not been there. We attribute that essentially to its being a voluntary bill.

[Traduction]

Notre organisation est active depuis plus de 18 ans dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. En 1978, nous avons beaucoup travaillé à la mise en place de l'action positive. En 1993, nous avons soumis une réponse sur l'égalité dans l'emploi au juge Rosalie Abella. En 1986, nous avons commencé à réclamer une représentation et un soutien sans faille dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et nous continuons depuis à travailler dans ce domaine.

Nous voudrions tout d'abord vous remercier d'avoir entrepris cet examen législatif de l'équité en matière d'emploi et vous signale que certains principes sont vraiment essentiels pour les personnes handicapées. Nous voulons avoir des emplois dans un environnement sans obstacles. Nous cherchons à avoir des représentants des groupes désignés au sein de la collectivité. Nous estimons que tous les employeurs devraient veiller à supprimer tous les obstacles dans leurs politiques et pratiques d'emploi. Nous réclamons l'application de mesures positives au niveau du recrutement, de l'embauche, du maintien en fonction, du traitement et de la promotion des membres de groupes désignés. Nous demandons à chaque membre de prendre des dispositions en ce sens dans tout ces domaines.

Nous avons constaté que l'équité dans l'emploi était importante non seulement au niveau de l'emploi des personnes handicapées mais aussi parce que c'est un avantage pour le pays. Jeff Chisholm, de la Banque de Montréal, a souligné que 60 à 80 p. 100 des personnes handicapées étaient actuellement sans emploi ou sous—employées, et pesaient donc très lourd dans les programmes d'aide sociale de notre pays.

Nous avons des partisans dans différents secteurs. Le Comité Redway auquel nous avions soumis un rapport a affirmé que l'équité en matière d'emploi était fortement justifiée sur le plan économique aussi bien pour ce qui est du gouvernement en tant qu'employeur que pour l'ensemble du pays.

Je ne vais pas vous donner plus de détails. L'essentiel de notre argumentation figure dans notre exposé.

Carol représente notre Comité de l'emploi et David participe à ce comité tout en étant aussi notre conseiller juridique. Je vais lui demander de poursuivre en précisant certains des points que nous abordons dans notre mémoire.

Carol, vous pourriez peut-être commencer.

Mme Carol McGregor (membre du Comité de l'emploi, Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés): Monsieur le président, comme les membres du Comité le constateront, notre mémoire est très long. Ce que nous voudrions faire aujourd'hui, c'est souligner les grands sujets de préoccupation que nous voulons vous signaler.

Comme vous le savez, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est en vigueur depuis 1986. Ses dispositions n'ont pas de caractère obligatoire. Ses résultats ont été mitigés, notamment pour les femmes et les minorités visibles. Dans bien des cas, les chiffres ont même reculé dans le cas des autochtones et des personnes handicapées. Nous n'avons pas obtenu les résultats souhaités, surtout, je crois, parce que les dispositions de cette loi étaient facultatives.

The Council of Canadians with Disabilities has always advocated for mandatory numerical goals and timetables. We would obviously like to see goals that are set by employers, for a specific period, and that would reflect the working-age population in Canada.

The Council of Canadians with Disabilities feels the workforce as it stands right now discriminates against persons with disabilities because it does not take into account the historic barriers. For instance, there are many employment sectors where any disability completely excludes participation. In addition, many people with disabilities are considered outside the official workforce because they are not actively seeking work. This is not because we don't want work but simply because employment is not available to us. Employers are reluctant to hire persons with disabilities.

The 1991 HALS data reports that 44% of persons with disabilities were not in the labour force. In 1992 the employment equity report issued by the federal government indicated that 18% of all federal employers had not one person with a disability in their employment. This obviously brings to mind that if we have a bill that is voluntary, we're simply not going to have representation of persons with disabilities in the workforce.

The other area we would like to look at, of course, again is the availability data. When we're looking at qualified people, perhaps those rates are lower for people with disabilities than they are for the other designated groups, where there is a much higher correlation between education and employment.

The employment experience of these people who have become disabled causes the Council of Canadians with Disabilities to focus on the concept of qualifiability. A higher proportion of people who become disabled are retained in their positions than are hired from the external labour force. They're hired from within. This suggests that when setting goals for persons with disabilities, employers should focus on "qualifiable" rather than the current emphasis on the official labour force as "qualified".

There are two other areas I'd like to comment on specifically. One is the area of self-identification. For many years, people with disabilities have struggled to achieve a non-medical definition of disability. Related to this is the right for disabled people to identify who is disabled.

Bill C-64, under clause 9, is basically obliterating that right of self-identification. The Council of Canadians with Disabilities strongly opposes this measure. We do not feel it's in the disabled community's interest to have an employer identify us as being disabled or disadvantaged in employment. Who knows better than a disabled person whether or not they are disabled?

In 1990, Disabled People for Employment Equity, as you

[Translation]

Notre coalition a toujours réclamé des objectifs numériques et des calendriers impératifs. Nous aimerions évidemment que les employeurs fixent des objectifs donnés pour une période donnée qui seraient représentatifs de la population active au Canada.

Nous estimons que les personnes handicapées sont victimes de discrimination dans la population active actuelle car on ne tient pas compte des obstacles traditionnels. Les personnes handicapées n'ont par exemple aucune chance de pouvoir trouver du travail dans de nombreux secteurs. De plus, de nombreuses personnes handicapées ne sont pas comptabilisées dans les chiffres officiels de la population active parce qu'elles ne cherchent pas activement du travail. Or, si elles ne cherchent pas activement du travail, ce n'est pas parce qu'elles ne veulent pas travailler mais simplement parce qu'il n'y a pas de travail pour elles. Les employeurs hésitent à engager des personnes handicapées.

Les données de 1991 de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités montrent que 44 p. 100 des personnes handicapées étaient exclues de la population active. Le rapport de 1992 sur l'équité en matière d'emploi publié par le gouvernement fédéral a montré que 18 p. 100 des employeurs fédéraux n'avaient pas une seule personne handicapée dans leurs effectifs. C'est la preuve que ce n'est pas avec un projet de loi facultatif que les personnes handicapées pourront être représentées dans la population active.

La deuxième question que nous voudrions aborder, naturellement, c'est celle des données sur la disponibilité. Quand on examine le cas des personnes qualifiées, les taux sont peut-être inférieurs pour les personnes handicapées à ce qu'ils sont pour les autres groupes désignés où il y a une corrélation beaucoup plus étroite entre éducation et emploi.

L'expérience de ces personnes handicapées en matière d'emploi a amené notre coalition à se pencher sur la notion d'aptitude à se qualifier. On garde plus de personnes qui deviennent handicapées dans leur fonction que l'on en recrute à l'extérieur. Le recrutement se fait de l'intérieur. Lorsqu'ils élaborent des objectifs pour les personnes handicapées, les employeurs devraient donc se préoccuper de savoir si les personnes sont «qualifiables» plutôt que «qualifiées», comme le veut la tendance actuelle pour la population active officielle.

J'aimerais aborder plus précisément deux autres domaines, en commençant par l'auto-identification. Les personnes handicapées se battent depuis des années pour obtenir une définition non médicale du handicap, qui s'accompagnerait du droit des personnes handicapées à déterminer qui est handicapé.

L'article 9 du projet de loi C-64 a essentiellement pour effet d'oblitérer ce droit à l'auto-identification. La Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés s'inscrit radicalement en faux contre cette initiative. Il n'est pas dans l'intérêt de notre collectivité que ce soit l'employeur qui détermine qui d'entre nous est handicapé ou désavantagé. Qui est mieux placé que la personne handicapée elle-même pour savoir si elle est ou non handicapée?

En 1990, Disabled People for Employment Equity, comme will note in our brief, actually brought to a court case the fact vous pouvez le voir dans notre mémoire, est en fait allé en that the federal government failed to enforce its own justice pour dénoncer le fait que le gouvernement fédéral Employment Equity Act, basically on that definition. What we n'appliquait pas sa propre Loi sur l'équité en matière d'emploi

have found is that we have seen employers broaden that definition to a point where people who wear glasses were being counted as disabled. People with disabilities may feel intimidated by employers in that aspect if they're not allowed to declare themselves as being disabled.

So we strongly urge the committee to recommend that people with disabilities have that right of self-identification. Employers must not have that right.

One of the other reasons, we feel, is that this could artificially inflate the numbers employers may report. There is no way of monitoring that those figures would be accurate. People with disabilities need that right to self-identification.

• 1545

The other issue I am going to comment on is the definition of "disability". We are obviously pleased to see the government has kept the definition that was originally in place. We would perhaps add an amendment to what has been included, namely:

believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment. . .

Also:

and includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace

This paragraph is a new concept. While we perhaps understand the employers' reasoning for including this, we would like to have this wording replaced by the following:

includes persons whose disadvantagement in employment has been alleviated by an accommodation of their functional limitations

This is specific wording. It's more consistent with the definition's emphasis on the concept of being disadvantaged in employment. The purpose of the act obviously is to focus on people with more severe disabilities and not on people with minor physical problems. We believe this amendment and this revised wording would accurately reflect the intent of the definition.

Mr. David Baker (Legal Counsel, Council of Canadians with Disabilities): We've mentioned the difficulties disabled people have experienced with the current employment equity legislation. One of the major issues has been covered by my colleague. That is the voluntary nature of the goals and timetables.

The other major substantive issue that is critical to the employment of persons with disabilities is the need for accommodation within the workplace. A major element in the employment equity planning process is to identify the barriers that have had the effect of screening out persons with disabilities. The barrier review process is well dealt with under the legislation. The problem from our perspective is how does the bill require employers to respond to these barriers once they have been identified?

The problems here are essentially twofold. First of all, under clause 10 of the legislation employers are required to develop short-term responses to these barriers, but they are not required to describe the mechanism through which they will ne leur impose pas de décrire le mécanisme au moyen duquel ils

[Traduction]

compte tenu de cette définition. Nous avons constaté que certains employeurs lui donnaient un sens tellement élastique que les personnes portant des lunettes étaient comptabilisées comme personnes handicapées. Les personnes handicapées risquent de se sentir intimidées par les employeurs si elles ne peuvent pas se déclarer elles-mêmes handicapées.

Nous exhortons donc le comité à recommander que l'on donne aux personnes handicapées le droit de s'auto-identifier. Ce ne sont pas les employeurs qui doivent faire cette identification.

Nous estimons en outre que cela est peut-être un moyen pour les employeurs de gonfler artificiellement les pourcentages qu'ils déclarent. Il est impossible de vérifier l'exactitude de leurs chiffres. Les personnes handicapées ont le droit à l'auto-identification.

Le deuxième point que je souhaitais aborder concerne la définition de «handicap». Nous sommes heureux de constater que le gouvernement a conservé la définition initiale. Nous souhaiterions peut-être modifier légèrement le texte de la définition donnée dans le projet de loi, que je vais vous lire:

pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par leur employeur ou d'éventuels employeurs...

Et un peu plus loin:

La présente définition vise également les personnes qui bénéficient des mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Il s'agit là d'une nouvelle notion. Nous comprenons certes le raisonnement des employeurs, mais nous souhaiterions remplacer ce texte par le suivant:

La présente définition vise également les personnes dont on a atténué le désavantage face à l'emploi au moyen de mesures d'adaptation.

Il s'agit d'un texte plus précis, plus conforme aux principes de la définition qui insiste sur la notion de désavantage face à l'emploi. La loi vise évidemment surtout les personnes qui ont des handicaps graves et non celles qui ont des problèmes physiques mineurs. À notre avis, cette modification et ce nouveau libellé seraient plus conformes à l'intention de la définition.

M. David Baker (conseiller juridique, Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés): Nous avons parlé des problèmes que rencontrent les personnes handicapées dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi actuelle. Ma collègue a abordé l'un de ces grands problèmes, celui du caractère facultatif des objectifs et des calendriers.

La deuxième grande question fondamentale pour l'emploi des personnes handicapées est celle des aménagements à apporter sur le lieu de travail. L'un des principaux volets de la planification de l'équité en matière d'emploi consiste à dégager les obstacles qui ont pour effet de mettre sur la touche les personnes handicapées. Le projet de loi traite correctement du processus d'examen de ces obstacles. Le problème à notre avis est de savoir en quoi ce projet de loi obligera les employeurs à supprimer ces obstacles une fois qu'ils auront été identifiés.

Il y a ici deux types de problèmes. Premièrement, en vertu de l'article 10 du projet de loi, les employeurs devront prendre des mesures à court terme pour supprimer les obstacles, mais on

ultimately remove the barrier; that is, to deal with medium—and short—term planning or some of the larger barriers that may be involved. The net result is that things can be identified as barriers in perpetuity and never be addressed under this legislation.

The second major issue is the question of what we mean by "accommodation". In countries such as the United States, this issue has been dealt with through very specific legislative and regulatory guidelines. Under this legislation we come away knowing no more than we did going into it about what we mean by an accommodation and what is it we are asking employers to do in order to accommodate or admit persons with disabilities into their workforce.

CCD is proposing that first of all in clause 6, rather than stating in the negative that no employer will be required to make an accommodation if it would cause the employer undue hardship, as an alternative it should be stated positively, that employers should be required to accommodate persons with disabilities and other groups up to the point of undue hardship.

They go on to propose that the duty should be spelled out in some detail about what is meant by "undue hardship". The reference is drawn from the Ontario Human Rights Commission guidelines, which are the clearest elaboration in this country of a principle which, as I say, has been clearly defined in the United States.

• 1550

I would mention to you that in the litigation between the Bank of Montreal and the Disabled Persons for Employment Equity Human Rights Group, this was built into the settlement that was achieved between those two groups. This language is there and serves as an elaboration as to what is meant by "undue hardship".

However, if it's not there in the legislation, the danger is that there will be litigation on this issue for years and years and years to come, and the changes disabled people need will not start to occur.

Similarly, in clause 10 of the legislation, CCD proposes there be some elaboration of what is meant by an accommodation. On pages 39 and 40 of the large-print edition of our brief, examples are given of the kinds of accommodation disabled people require, and it is suggested this be built right into the legislation, just as it was built right into the settlement with the Bank of Montreal. Without this kind of elaboration, we will be left litigating the issues in this legislation for decades to come.

I'd like to turn from that point to the issue of enforcement. Clearly the legislation is meaningless without an enforcement mechanism. One of the most important means of enforcing this kind of legislation, particularly in economic hard times, is by the interested member of the public, namely a person with a disability, who is affected by an employer who fails to implement their plan.

First of all, under subclause 31(1) the plan is to be kept privileged and confidential. The public, an employee with a disability, or a trade union will not know what is in the employment equity plan. Only the Human Rights Commission

[Translation]

les feront disparaître définitivement; c'est-à-dire leur plan à moyen et à court terme pour éliminer certains grands obstacles. En conséquence, les obstacles qui auront pu être déterminés risquent de demeurer en place indéfiniment et de n'être jamais éliminés en vertu de ce projet de loi.

La deuxième grande question concerne le sens que nous donnons à «mesures d'adaptation». Certains pays comme les États-Unis ont abordé la question par le biais de règlements et de lois très précis. Avec ce projet de loi, nous n'en savons toujours pas plus sur le sens de ces aménagements et nous ignorons toujours ce que devra faire un employeur pour intégrer des personnes handicapées dans son effectif.

Nous proposons qu'au lieu du texte négatif de l'article 6, qui stipule que l'obligation de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié, on présente la question sous une forme positive en disant que l'employeur doit procéder à des aménagements à l'intention des handicapées et des autres groupes jusqu'au moment où cela risquerait de lui causer un préjudice injustifié.

Nous proposons ensuite de préciser exactement ce que l'on entend par «préjudice injustifié». Cette notion renvoie aux lignes directrices de la Commission ontarienne des droits de la personne qui sont la formulation la plus claire au Canada d'un principe qui a été, comme je vous l'ai déjà dit, clairement défini aux États-Unis.

Je tiens à vous signaler que cette phrase figurait dans le règlement survenu à la suite du litige opposant la Banque de Montréal et le Groupe de défense des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi pour personnes handicapées. Cette expression est là pour expliquer ce que l'on entend par «préjudice injustifié».

Toutefois, si cette précision ne figure pas dans le projet de loi, cette question risque de faire l'objet de litiges pendant des années et les modifications nécessaires pour les personnes handicapées n'auront jamais lieu.

De même, à l'article 10 du projet de loi, nous proposons d'expliquer davantage ce que l'on entend par une mesure d'adaptation. Aux pages 39 et 40 de la version de notre mémoire rédigé en gros caractères, nous citons des exemples de mesures d'adaptation dont ont besoin les personnes handicapées et nous disons qu'il faut les préciser dans le projet de loi, comme c'était le cas dans le règlement survenu avec la Banque de Montréal. Faute de telles précisions, l'interprétation des dispositions de ce projet de loi fera l'objet de litiges pendant des décennies.

J'aimerais parler maintenant de l'application de la loi. En l'absence d'un mécanisme d'application, ce projet de loi est inutile. L'un des moyens les plus importants de faire respecter ces dispositions législatives, surtout lorsque la conjoncture économique est difficile, c'est par la personne concernée, à savoir une personne handicapée touchée par un employeur qui ne met pas en vigueur son plan d'action.

Tout d'abord, aux termes du paragraphe 31(1), le plan est protégé et confidentiel. Les membres du public, un employé handicapé ou un syndicat ne pourra pas connaître la teneur du plan d'équité en matière d'emploi. Seule la Commission des

will have access to that information. As a result, it will be impossible to say whether an employer is complying with the plan. Only the Human Rights Commission and the employer will know that.

Secondly, there is no provision under this legislation for a person with a disability or a trade union to lay a complaint on the basis that the plan has been violated. Only the Human Rights Commission has that authority.

In the context of knowing the Human Rights Commission is going to be given this mandate with no increase in their resources, we can draw some conclusions. Nine complaints were filed with the Human Rights Commission in 1988. To date, one of those nine complaints has been settled, the Bank of Montreal case to which I referred. Eight have not, and several of them have not even been investigated to this point in time. Clearly they are overwhelmed with their current mandate, and if it is not possible for the commission to be given increased resources, certainly it's going to be necessary to look at ways in which this legislation can be enforced by and through the assistance of persons with disabilities, who are amongst the groups most directly affected.

The final point I would raise with you is the first recommendation in the CCD brief, that is, that further attention needs to be given to those with most severe disabilities. We know employment equity had a limited impact on those with most severe disabilities. If you take, for example, the experience of the federal government, which is referred to in the brief, or of the Ontario government, which says that it has been practising employment equity for a number of years now, you will be aware that there is a decline in the number of persons with disabilities. Not only that, amongst the 1,500 people hired by the Ontario government over the last 14 months, only 1.3% are persons with disabilities. They're not even maintaining the current level of 3.8%, let alone achieving their goal of 7%. So we see that governments, which should be leading in this area, have not been able to meet the expectations.

There are many countries—I would point to the United States, the country to the south; European countries such as Germany and Japan—that are far more successful than this one in securing employment for persons with severe disabilities. It is CCD's submission that this issue cannot be allowed to rest, that further study and work needs to be done in order to address this issue.

• 1555

The chairperson of the CCD, Francine Arsenault, opened our presentation with reference to a quote from Jeff Chisholm, the vice—chair of the Bank of Montreal, commenting on the impact of our failure as a country to address the employment needs of persons with disabilities on things such as Canada Pension disability benefits, workers' compensation, and so on. If Canada is to achieve efficiency in its social programs and get social programs under control, this country needs to do more in securing effective employment programs for persons with disabilities.

[Traduction]

droits de la personne aura accès à ces renseignements. En conséquence, il sera impossible de dire si un employeur se conforme ou non au plan. Seule la Commission des droits de la personne et l'employeur le sauront.

En second lieu, le projet de loi ne prévoit aucune disposition permettant à une personne handicapée ou un syndicat de déposer une plainte en cas d'infraction au plan. Seule la Commission des droits de la personne a ce pouvoir.

Sachant que ce mandat va être confié à la Commission des droits de la personne sans mettre à sa disposition de ressources supplémentaires, nous pouvons tirer certaines conclusions. Neuf plaintes ont été déposées auprès de la Commission en 1988. Jusqu'ici, une seule a fait l'objet d'un règlement, celle de la Banque de Montréal dont je viens de parler. Huit plaintes sont toujours en suspens et plusieurs d'entre elles n'ont même pas encore fait l'objet d'une enquête. Il est évident que la Commission est surchargée de travail dans le cadre de son mandat actuel, et s'il lui est impossible d'obtenir de nouvelles ressources, il va falloir trouver des façons de faire appliquer cette loi en demandant l'aide des personnes handicapées, qui font partie des groupes les plus directement touchés.

Enfin, je voudrais vous parler de recommandation qui se trouve dans le mémoire de la Coalition, qui consiste à accorder une plus grande attention aux personnes gravement handicapées. Nous savons que l'équité en matière d'emploi n'a qu'une incidence limitée sur les personnes atteintes de handicaps graves. Prenons le cas du gouvernement fédéral, dont il est question dans le mémoire, ou du gouvernement de l'Ontario, qui prétend mettre en vigueur l'équité en matière d'emploi depuis déjà un certain nombre d'années. Vous devez savoir que le nombre de personnes handicapées est à la baisse. Qui plus est, parmi les 1500 personnes engagées par le gouvernement de l'Ontario au cours des 14 derniers mois, seulement 1,3 p. 100 sont des personnes handicapées. La province ne maintient même pas le niveau actuel de 3.8 p. 100, sans parler d'essayer d'atteindre son objectif de 7 p. 100. Nous constatons donc que les gouvernements, qui devraient donner l'exemple dans ce domaine, n'ont même pas répondu aux attentes.

Il existe de nombreux pays—je cite l'exemple des États-Unis, nos voisins du Sud, ou de pays d'Europe comme l'Allemagne et le Japon—qui obtiennent des résultats bien meilleurs que le nôtre en matière d'emploi pour les personnes gravement handicapées. À notre avis, cette question mérite une étude approfondie afin de trouver une solution.

La présidente de la Coalition, Francine Arsenault, a commencé notre exposé en rappelant les paroles de Jeff Chisholm, vice-président de la Banque de Montréal, qui a parlé des répercussions de l'incapacité de notre pays à répondre aux besoins en matière d'emploi des personnes handicapées sur les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, l'indemnisation des accidents du travail, etc. Si le Canada veut offrir des programmes sociaux qui soient efficaces et en contrôler les dépenses, il doit faire davantage pour mettre en oeuvre des programmes d'emploi efficaces à l'intention des personnes handicapées.

The Chair: Thank you for your presentation and opening remarks.

Mr. Bernier.

M. Bernier: Je remercie les témoins pour la présentation.

Je voudrais revenir à l'obligation qui devrait être faite au gouvernement d'embaucher des personnes handicapées. Vous dénoncez le fait que le projet de loi est plutôt timide et vous avez raison. J'aimerais savoir à quelles mesures vous pensez de façon très précise. Pensez-vous, par exemple, à l'imposition de quotas? Qu'est-ce que votre organisme recommande en ce sens-là?

Ms McGregor: Most of us within the disabled community would prefer quotas. It is not realistic to say this would actually happen.

What we are saying is that employers should set specific numerical goals, so that each year an employer sets a number it is looking to hire within the company and it tries to maintain that goal. What happens is there is no monitoring, so an employer could set a goal and say it would like to hire maybe four disabled people next year, but next year comes around and we still have the same four people who are not hired. How are we going to get beyond the point of saying we are to set those goals and those goals are actually going to be met, and within a certain timeframe?

I think the timetable is what we're looking at, so an employer would actually have to hire within a certain timeframe the goal he or that company is setting out within their plan. That would be based on a number of factors, which would include the economy, downsizing of an organization, the different economic varieties that could be taken into account. But clearly, people with disabilities should have representation in that company, even though they are downsizing to a certain extent.

Mr. Baker: The other element that is of unique and particular importance to persons with disabilities is the issue of accommodation, which I mentioned in my presentation. We make very specific recommendations on how this issue could be addressed in the legislation so we are not spinning our wheels for ten years and can see, as we are seeing with the Bank of Montreal, immediate results, where suddenly an organization that had not been hiring disabled people found it was capable of hiring disabled people and having them be productive employees. The key there is through job accommodation.

Mr. Dromisky: Thank you very much for the very comprehensive report. I'm really intrigued by the multitude of recommendations you've been making. However, I'm intrigued by the numbers game we're playing here, the number of people who are disappearing off the employment rolls in various companies.

I'm going to base my question and my concerns on my experiences in the Thunder Bay-Atikokan riding, where we have a great number of disabled people. That number is rule or regulation has taken place. A large company then declares the person is permanently disabled or is unfit for the

[Translation]

Le président: Merci de votre exposé et de vos remarques liminaires.

Monsieur Bernier.

Mr. Bernier: I thank the witnesses for their presentation.

I would like to come back to the obligation that should fall upon the government to hire people with disabilities. You criticize the fact that this legislation is toothless and rightly so. I would like to know what specific measures you are referring to. Do you have in mind for instance a quota system? What is the recommendation of your group in this regard?

Mme McGregor: La plupart des personnes handicapées préféreraient un système de quotas. Il est toutefois peu probable que l'on en arrive là.

À notre avis, les employeurs devraient fixer des objectifs quantitatifs précis, de sorte que chaque année, un employeur décide d'engager un nombre x de personnes handicapées et s'efforce d'atteindre cet objectif. Le problème, c'est qu'il n'existe aucun contrôle de sorte qu'un employeur peut fixer un objectif en disant qu'il serait souhaitable de recruter, disons, quatre personnes handicapées l'an prochain, mais l'année suivante s'écoule et l'objectif n'a pas été atteint. Comment faire pour s'assurer que ces objectifs soient non seulement fixés, mais également atteints et ce, dans des délais précis?

Ce qui nous intéresse, c'est le calendrier, de façon qu'un employeur soit tenu de recruter ces personnes dans des délais précis pour atteindre l'objectif fixé dans le plan de l'entreprise. Cela serait fonction de certains facteurs, et notamment la conjoncture économique, les compressions d'effectifs, les diverses variables économiques à prendre en compte. De toute évidence, les personnes handicapées seraient représentées au sein de cette entreprise, même si celle-ci procède à des compressions d'effectif.

M. Baker: Par ailleurs, ce qui est tout à fait particulier aux personnes handicapées, c'est la question des mesures d'adaptation dont j'ai parlé dans mon exposé. Nous formulons des recommandations très précises sur la façon de résoudre ce problème dans le projet de loi de façon à ne pas remuer de l'air en vain pendant une dizaine d'années mais d'obtenir des résultats immédiats, comme dans le cas de la Banque de Montréal, où un organisme, qui jusque-là n'avait pas engagé de personnes handicapées, s'est aperçu qu'il était en mesure de le faire et que ces personnes étaient des employés productifs. La solution, c'est l'aménagement du milieu de travail.

M. Dromisky: Merci beaucoup de votre mémoire très détaillé. La multitude de recommandations que vous formulez m'intrigue véritablement. Toutefois, ce qui m'intéresse particulièrement, ce sont les chiffres qui sont brandis à droite et à gauche quant au nombre d'employés qui vont disparaître des listes de paye des diverses entreprises.

Ma question et mes préoccupations se fondent sur mon expérience dans la circonscription de Thunder Bay-Atikokan, où il y a beaucoup de personnes handicapées. Leur nombre increasing. When I discuss this problem with certain individuals, augmente sans cesse. Lorsque je discute de ce problème avec there is no apparent disability, but some minor infraction of a certaines personnes, il arrive qu'il n'y ait pas de handicap apparent mais qu'une infraction mineure a un règlement ait eu lieu. Une grande société déclare alors que la personne est job because of this one...whatever may have happened. Maybe handicapée à vie ou inapte à occuper cet emploi à cause de

the person had a petit mal six years ago, had a petit mal in the l'incident qui s'est produit. Il peut arriver que la personne ait lunchroom five months ago, or something. Then the person loses that role for which they have been defined and they've been working in. Therefore no other job is available for them, because they are declared unfit. Medical authorities declare these people fit for the occupation, but the companies have more power than the medical establishment.

• 1600

Where are the rules and regulations pertaining to situations like that? Who defines when a person has reached the plateau where he's now classified as permanently disabled, when he functions as normally as anybody else but because maybe he has had a petit mal he's no longer classified as normal?

Mr. Baker: Thank you very much for the question, sir. This is the point we are making. In this country we seem to feel it is possible to write off disabled people and put them on very expensive social programs. That is not what the disabled person seeks himself or herself, as I'm sure you know from talking to them as constituents.

Virtually every other industrialized country in this world is far more successful at allowing people to remain in their jobs, with accommodation, or assisting disabled people to find employment if they must change employment as a result of their disability. We feel this legislation does not adequately recognize the failure of this country to secure employment for people with disabilities. It is critical that we have some incentive for employers to think twice before putting people off on compensation or Canada Pension disability.

The injured worker movement is a clear example of the need for this. Many people active in this movement, as you would be aware, have very minor disabilities but are unable to find employment.

Mr. Dromisky: Can a company benefit financially by getting rid of an individual who, as in the case I presented, had a petit mal, getting rid of the person completely and totally? Is it to their benefit financially in the long run as far as disability plans are concerned? I'm not too aware of what disability plans contain, with the various companies or insurance companies.

Mr. Baker: For individual employers, as long as they are not self-insuring, paying the compensation benefits directly, which governments and some very large employers do, there is some incentive to remove people from the rosters. It assists in controlling, as you say, benefit costs. People may have drug costs, extended health care costs and so on. So it assists in keeping benefit costs down. And there is no cost to the employer of having that employee put on workers' compensation if they happen to be eligible.

So we have a major problem in this country, that we do not give employers sufficient incentives. One major incentive could que nous n'offrons pas suffisamment d'incitations aux and should be employment equity legislation. But our view is employeurs. On pourrait et on devrait le faire grâce à la Loi sur that this legislation is not designed to have that effect. It doesn't l'équité en matière d'emploi. Toutefois, nous estimons que cette

[Traduction]

eu une légère crise d'épilepsie il y a six ans, ou une crise de petit mal à la cafétéria cinq mois plus tôt, ou quelque chose du même genre. La personne ne peut donc plus assumer les fonctions qui lui étaient confiées jusque là. Il n'y a donc aucun autre emploi pour elle, car elle est déclarée inapte au travail. Les autorités médicales déclarent que cette personne est tout à fait apte à travailler, mais l'entreprise a plus de pouvoir que le corps médical.

Où sont les règlements qui s'appliquent à ce genre de situation? Qui décide si une personne a atteint un plateau où elle doit désormais être considérée comme handicapée à vie, même si la personne fonctionne aussi normalement que les autres mais qu'on la considère comme anormale parce qu'elle a fait une crise de petit mal?

M. Baker: Merci beaucoup de votre question, monsieur. C'est l'argument que nous avançons. Dans notre pays, nous avons apparemment l'impression qu'il est possible de se débarrasser des personnes handicapées et de les inscrire à des programmes sociaux très onéreux. Ce n'est pas ce que recherche la personne handicapée comme vous le savez certainement d'après vos discussions avec vos électeurs handicapés.

Pratiquement tous les autres pays industrialisés du monde obtiennent de bien meilleurs résultats en permettant aux gens de conserver leur emploi, grâce à des mesures d'adaptation, ou en aidant les personnes handicapées à trouver un emploi si elles doivent en changer à cause de leur handicap. À notre avis ce projet de loi ne tient pas compte suffisamment du fait que, dans notre pays, on ne fait rien pour trouver de l'emploi aux personnes handicapées. Il est essentiel d'offrir des stimulants aux employeurs pour qu'ils réfléchissent à deux fois avant d'inscrire leurs employés à l'indemnisation des accidents du travail ou à une pension d'invalidité du Régime de pensions du Canada.

Le mouvement des travailleurs accidentés en est un très bon exemple. Bien des gens très actifs qui font partie de ce mouvement, comme vous le savez sans doute, sont atteints de handicaps très mineurs mais ne réussissent pas à trouver d'emploi.

M. Dromisky: Est-il intéressant pour une entreprise, du point de vue financier, de se débarrasser d'un employé qui, comme dans l'exemple que je viens de citer, a fait une légère crise d'épilepsie, de le raver complètement de ses effectifs? Va-t-il y gagner, à long terme, s'il existe des régimes d'invalidité? Je ne sais pas vraiment ce que prévoient les régimes d'invalidité, selon les entreprises ou les compagnies d'assurance.

M. Baker: Pour l'employeur, à condition qu'il ne paye pas lui-même l'assurance, qu'il ne verse pas directement les prestations d'invalidité, comme le font les gouvernements et les gros employeurs, il est plus intéressant de se débarrasser totalement de l'employé handicapé. Cela lui permet de contrôler, comme vous le dites, les coûts des prestations. Les personnes ont peut-être des frais de médicaments, des frais de soins médicaux prolongés, etc. Cela aide l'employeur à limiter ses dépenses de prestations. Cela ne coûte rien à l'employeur d'inscrire son employé à l'indemnisation des accidents du travail s'il y a droit.

Il existe donc un problème sérieux dans notre pays parce

in any way to address the needs of disabled people, since 1986. The legislation has made some significant gains for some groups, but for disabled people we feel people have slipped backwards.

The data have been fudged. Our position is that Human Resources Development has not enforced its own legislation, has not required that employers use proper definitions. As a result, they have inflated their data without any impact.

I'll give you one example. Most of the major employers affected by the complaints we have filed report hiring fewer disabled people than they terminate. But over a period of years they have inflated their numbers very significantly, to show far higher representation. They do that by changing the definition of disability and re-surveying their workforce and redefining who they think should be considered disabled—which this bill will authorize. Rather than require employers to define disabled people correctly, this allows employers to define for themselves who is disabled. This is a major problem with this legislation. It will be even worse for disabled people.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): Several things have crossed my mind while we've been discussing things. I'll have to get my thoughts together.

I'm fascinated by what you've said. Perhaps I'll go back to one point you made - and it relates to what you've just been talking about—that there is a fine line between the disabilities that need the assistance of government legislation and those minor physical problems that really legislation shouldn't be worried about, in the sense that perhaps those people can be accommodated through normal hiring processes and through the normal workplace.

Maybe I'll start with one question. How do you feel the disability category has fared compared to the other three designated groups? One of my impressions is that sometimes disabled people do have the need for a leg up, shall we say, or assistance in a job. They may have all the qualifications, but there is some barrier. Then I look at a woman coming into a job. What is the difference between a minor disability that doesn't need legislation and, for instance, a gender change that perhaps doesn't need legislation to make a job accommodate that difference?

Am I clear in my question?

Ms McGregor: I think perhaps we understand what you're saying. Initially there had to be some work done by the federal government to have the representation in the labour force of women and visible minorities, and a lot of effort had to be made by companies to make sure that representation was there. There

[Translation]

appear to recognize the failure of the federal Employment Equity Act loi n'est pas conçue à cette fin. On ne semble pas admettre que la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi ne fait rien pour répondre aux besoins des personnes handicapées et ce, depuis 1986. La loi a procuré certains avantages importants pour certains groupes, mais pour les personnes handicapées, elle a plutôt eu l'effet inverse.

> On a truqué les données. Nous estimons que le ministère du Développement des ressources humaines n'a pas fait appliquer sa propre législation, ni exigé que les employeurs appliquent les bonnes définitions. En conséquence, les chiffres ont été gonflés sans que cela ait la moindre conséquence.

> Permettez-moi de vous donner un exemple. La plupart des gros employeurs visés par les plaintes que nous avons déposées déclarent qu'ils recrutent moins de personnes handicapées qu'ils n'en mettent à pied. Toutefois, sur une période de quelques années, ils ont considérablement gonflé leurs chiffres pour indiquer une représentation nettement plus élevée. Il suffit pour cela de changer la définition du handicap et de faire une nouvelle enquête auprès de leur effectif pour en arriver à une nouvelle définition de la personne handicapée -- ce qui est tout à fait possible en vertu du projet de loi à l'étude. Au lieu d'obliger les employeurs à définir correctement les personnes handicapées, cette mesure leur permet d'établir leurs propres définitions. C'est l'un des principaux problèmes que pose ce projet de loi. La situation des personnes handicapées va encore empirer.

> Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Plusieurs idées m'ont traversé l'esprit pendant cette discussion. Je vais essayer de mettre de l'ordre dans tout cela.

1605

Je suis fascinée par ce que vous dites. J'aimerais revenir à une remarque que vous avez faite-en rapport avec ce dont vous venez de parler-selon laquelle il existe une nuance entre les personnes handicapées qui ont besoin de l'aide prévue dans une loi du gouvernement et celles qui ont un problème physique mineur dont il est inutile de parler dans la loi, dans la mesure où ces personnes pourront obtenir un emploi par le processus de recrutement normal et occuper un emploi normal.

Je vais commencer par une première question. À votre avis, comment les choses se sont-elles passées pour le groupe des personnes handicapées par rapport aux trois autres groupes désignés? J'ai l'impression que les personnes handicapées ont parfois besoin d'un petit coup de pouce ou d'une aide pour occuper un emploi. Il arrive qu'elles aient toutes les qualités requises mais qu'il y ait des obstacles. Je pense alors à une femme qui accède à un emploi. Quelle différence y a-t-il entre une personne légèrement handicapée qui n'a pas besoin d'être protégée par la loi et, par exemple, une femme qui occupe un emploi jusqu'ici réservé à un homme, ce qui n'exige pas non plus de mesures d'adaptation garanties par la loi?

Ma question est-elle claire?

Mme McGregor: Je crois comprendre ce que vous dites. Au départ, le gouvernement fédéral a dû intervenir pour accroître la représentation des femmes et des minorités visibles dans la population active, et les entreprises ont dû prendre des mesures particulières pour garantir cette représentation. Il y a was a lot of work done on race relations. There was a lot of beaucoup d'études sur les relations inter-raciales. Il y a work done regarding flexible hours for women with child care, beaucoup d'études sur les horaires souples pour les femmes qui those types of needs, family needs. However, we also saw ont besoin des services de garde d'enfants ou d'autres besoins

women in the pink ghetto at the bottom of the ladder. We didn't see semblables sur le plan familial. Toutefois, nous avons également vu a lot of improvement, for example, in women rising to managerial positions. In the last couple of years we've started seeing women in the higher managerial roles, as well as visible minorities.

However, for people with disabilities, we're not seeing the same political will from companies, if you will, to that commitment to hire people with disabilities. It could be because of the fact that their own perceived attitudes are such that they are not ready to accept people with disabilities.

People with disabilities in our generation tended to be isolated. They were educated in segregated schools. We're not used to working with disabled people.

Our younger generation of disabled Canadians want that right to work, so they're going to need perhaps that leg up, as you phrased it, simply in terms of accommodation. Most accommodation measures are not that costly, but many employers may not be aware of how to accommodate a person with a disability. They may not know how to reduce those types of barriers amongst their own employees because you have to integrate a person with a disability within a whole company. So there are many factors that make companies perhaps a little resistant to hiring.

Obviously people with disabilities need more work in terms of getting them into the workforce. I think one of the interesting statistics in terms of absenteeism is that people with disabilities have the lowest number. It's the able-bodied folks who are perhaps taking the most time off, not people with disabilities. They're glad to work. However, the hiring has not been there for many reasons, and perhaps a lot is due to the attitude.

Francine, you may want to comment.

Ms Arsenault: I wanted to look at the fact that even though affirmative action or employment equity has helped other groups, in the area of disability we use the term "the last to be hired and the first to be fired". Usually we're hired on contract, and as soon as the accommodation area comes into question, the contract runs out and is not renewed. That happens often.

• 1610

I wanted to go to two different points. David was talking about accommodation. People immediately think of large amounts of money. They think this is going to cost the employer a lot and they can't do it.

Accommodation can be a very simple thing. When I started to work as a secretary for an accountant, they asked me if I could take the cheques to the senior citizens' complex, a fivestorey block, to get the seniors to sign their cheques. I personnes âgées, un immeuble de cinq étages, pour faire signer

[Traduction]

des femmes cantonnées dans le ghetto rose, au bas de l'échelle des salaires. Il n'y a pas eu beaucoup d'amélioration, par exemple, pour ce que est de l'accès des femmes aux postes de gestion. Depuis deux ans environ, nous commençons à voir des femmes, ainsi que des membres de minorités visibles accéder à des postes supérieurs de

Toutefois, pour les personnes handicapées, il n'existe pas la même volonté politique de la part des dirigeants d'entreprises ni la même détermination à recruter des personnes handicapées. C'est peut-être une question d'attitude, parce que ces responsables ne sont pas prêts à accepter les personnes handicapées.

Les personnes handicapées de notre génération ont tendance à être isolées. Elles ont fait leurs études dans des écoles spécialisées. Nous ne sommes pas habitués à travailler à leurs côtés.

La jeune génération de Canadiens handicapés veut obtenir le droit de travailler, et ils auront peut-être besoin de ce coup de pouce, comme vous l'avez dit, simplement pour adapter le milieu de travail. La plupart des mesures d'adaptation ne coûtent pas les yeux de la tête, mais bon nombre d'employeurs ne savent pas quoi faire pour aménager le milieu de travail en fonction des besoins de la personne handicapée. Ils ne savent pas toujours comment réduire les obstacles parmi leurs propres employés car il faut faciliter l'intégration de la personne handicapée dans toute l'entreprise. Il y a donc de nombreux facteurs qui expliquent la réticence de certaines entreprises à engager des personnes handicapées.

Il est évident qu'il faut faciliter l'intégration des personnes handicapées dans la population active. Dans les statistiques concernant l'absentéisme, il est intéressant de noter que les personnes handicapées ont le taux d'absentéisme le plus faible. Ce sont les autres qui s'absentent le plus souvent du travail. Les personnes handicapées sont heureuses de travailler. Toutefois, on n'en engage pas autant qu'on le devrait pour diverses raisons, et peut-être en grande partie pour une question d'attitude.

Francine, vous voulez peut-être ajouter quelque chose.

Mme Arsenault: Je voulais signaler que même si l'action positive ou l'équité en matière d'emploi s'est révélée utile pour les autres groupes, en ce qui a trait aux personnes handicapées, nous utilisons l'expression «les dernières à être engagées et les premières à être mises à pied». En général, nous sommes engagés à contrat et dès que la question des mesures d'adaptation vient sur le tapis, le contrat arrive à échéance et n'est pas renouvelé. C'est souvent ce qui se produit.

Je voudrais revenir sur deux points différents. David a parlé des mesures d'adaptation. Les gens pensent immédiatement à un investissement de taille. Ils pensent que cela va coûter très cher à l'employeur et que c'est impossible à faire.

Les mesures d'adaptation sont parfois très simples. Lorsque j'ai commencé à travailler comme secrétaire chez un comptable, on m'a demandé si je pouvais porter les chèques au foyer des

immediately thought, I have polio, I can't walk very far, I couldn't do that. But a receptionist sitting beside me said, "I answer the telephone all day and I get tired of that. One day a month, couldn't Francine take over my job and I would get the cheques signed for her?"

That's accommodation. It's being flexible.

So employers, if they look at employment equity as just a flexible way of looking at job descriptions when they're looking in the disabled area, if they look at it as not being a major thing we have to overcome... To hire a disabled person just means being openminded and prepared to shift a little in the way they're dealing with the situation.

Mr. Telegdi: Thank you very much for your brief. It is well written.

I represent the Waterloo riding. That's the home of Carl Hiebert. He flew the ultralight plane across Canada. He certainly has gone a long way in raising awareness on the issue.

When I was reading your submission, I couldn't help but note that there was a fair degree of disappointment in the fact that the disabled community hasn't moved forward as much as you were looking to move forward because of the legislation. Yesterday we had Eric Boyd of the Canadian Paraplegic Association in front of us. He said for people with disabilities, employment equity has been a dismal failure.

I understand your problem when you're talking about the widening of definitions. But in your executive summary one of your major recommendations comes down to dealing with people with severe disabilities. I wonder if legislation like employment equity is the legislation to be accomplishing a lot of this.

I see things being maybe a lot more proactive. If you have a fire-fighter who's injured on the job, let's say, surely to God it wouldn't take a great deal to enable that person to become a dispatcher afterwards, where they use their talents. If you have a factory worker who's injured in the plant, well, that company should have some obligation to make sure there's something else for that individual. I'm just thinking about taking more of a proactive approach in those areas.

There's no question when you're talking about the economics it makes little sense to pay social support over a long time. Everybody loses. It would be much more cost–effective, even if you have to spend \$50,000, to get somebody working for the next ten or fifteen years or whatever. It would be money very well spent. But I wonder if employment equity legislation, the way we have this thing structured, is going to get things there. Does it need a much more proactive approach by government?

Mr. Baker: Sir, I think CCD would be most interested in seeing additional measures taken. For example, the previous government introduced tax measures similar to those in the United States to assist employers with the cost of making accommodations.

[Translation]

leurs chèques aux intéressés. J'ai tout de suite pensé: j'ai eu la polio, je ne peux pas marcher beaucoup, ce sera impossible. Toutefois, une réceptionniste assise à côté de moi a posé la question suivante: «je passe ma journée à répondre au téléphone et j'en ai assez. Est—ce que, un jour par mois, Francine ne pourrait pas me remplacer et j'irais faire signer les chèques pour elle?»

C'est cela, les mesures d'adaptation. C'est faire preuve de souplesse.

Ainsi, si les employeurs considèrent l'équité en matière d'emploi comme une façon souple d'envisager les descriptions de tâches lorsqu'ils pensent à recruter des personnes handicapées, s'ils ne considèrent pas qu'il s'agit d'un énorme obstacle à surmonter... Engager une personne handicapée signifie simplement faire preuve d'une certaine ouverture d'esprit et être prêt à apporter quelques changements dans les méthodes de travail.

M. Telegdi: Merci beaucoup de votre mémoire. Il est très bien rédigé.

Je représente la circonscription de Waterloo, d'où est originaire Carl Hébert, celui qui a traversé le Canada en avion ultra-léger. Il a fortement contribué à sensibiliser la population à cette question.

En lisant votre mémoire, je n'ai pas pu m'empêcher de constater que vous êtes assez déçus de constater la lenteur des progrès réalisées par les personnes handicapées par rapport à ce que vous souhaitiez grâce à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Hier, nous avons entendu le témoignage de Eric Boyd de l'Association canadienne des paraplégiques. Selon lui, pour les personnes handicapées, l'équité en matière d'emploi a été un lamentable échec.

Je comprends votre problème lorsque vous parlez d'élargir les définitions. Toutefois, dans votre résumé, vous formulez une recommandation importante au sujet des personnes gravement handicapées. Je me demande si une loi comme celle sur l'équité en matière d'emploi permettra de faire beaucoup de progrès dans ce domaine.

Je pense qu'il faut peut-être prendre des mesures plus proactives. Lorsqu'un pompier est blessé en cours d'emploi, disons, ce n'est quand même pas la fin du monde que de lui permettre par la suite de devenir répartiteur, d'occuper un emploi où il pourra mettre à profit ses compétences. Si un travailleur d'usine est blessé en faisant son travail, les dirigeants de l'entreprise devraient être tenus de lui trouver un autre emploi. Je pense qu'on pourrait prendre de mesures plus proactives dans ce domaine.

Il est évident que du point de vue économique, il est absurde de verser des prestations d'aide sociale à long terme. Tout le monde y perd. Il serait beaucoup plus rentable, même s'il faut dépenser 50 000\$, de permettre à quelqu'un de travailler pendant les 10 ou 15 prochaines années. Ce serait de l'argent dépensé à bon escient. Je me demande toutefois si la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la façon dont elle est organisée, permettra d'améliorer la situation. Faut—il que le gouvernement adopte une approche beaucoup plus proactive?

M. Baker: Monsieur, la Coalition souhaite vivement que l'on prenne plus de mesures à l'intention des personnes handicapées. Par exemple, le gouvernement précédent a mis en place des mesures fiscales semblables à celles qui existent aux États-Unis pour aider les employeurs à financer les mesures d'adaptation en milieu de travail.

This is the kind of place, though, where we must make some kind of start. We must acknowledge this has not succeeded. It is possible through this legislation, by taking some of the experience in the United States, some of the experience in Europe and Japan, to introduce those kinds of notions, so as to make this bill meaningful for disabled people. That is what CCD has gone to a great deal of trouble to recommend, by providing you with specific recommendations that have proven beneficial in other countries.

[Traduction]

Cette loi peut toutefois constituer un bon point de départ. Il faut bien admettre que jusqu'ici, nous avons échoué. Il est possible grâce à ce projet de loi, en s'inspirant de l'expérience américaine, ou des mesures prises en Europe et au Japon, d'adopter ce genre de principe de façon à ce que cette mesure législative soit vraiment utile aux personnes handicapées. C'est ce que la coalition a recommandé, au prix de gros efforts, en vous présentant des recommandations précises qui se sont révélées utiles dans d'autres pays.

• 1615

I would say too how pleased we all were to hear your friend from the Reform Party spoke in favour of giving a leg up to persons with disabilities. If it's possible to find that kind of cross–partisan or non–partisan support for making meaningful provision for persons with disabilities, we would hope this bill could be strengthened, particularly in the areas that would be of benefit to persons with disabilities. The issue of accommodation I would single out for special mention.

Mr. Telegdi: I might mention to you the aboriginal community has had a great deal of trouble with the act itself. They did not feel they moved forward as they might have. Actually, some want to withdraw from it. By putting the four groups into the mix, I wonder if we're losing focus on some specific actions we should be taking.

Mr. Baker: Our proposal that there be a working group with particular attention to persons with severe disabilities may well result in a recommendation either to strengthen this legislation or to develop separate legislation to address the particular concerns of persons with disabilities. But we certainly would not be recommending, without knowing what alternatives might be available, that persons with disabilities be removed from this bill.

Ms McGregor: About the aboriginal community, aboriginal people with disabilities want to be included as part of this bill. The work that's previously been done with the aboriginal community they do not feel...they are separate governments, they have a separate culture, and their whole view is they don't belong in this bill. And perhaps in many respects the aboriginal community is right; perhaps they don't. But as for aboriginal persons with disabilities, their own communities in many ways are not meeting their needs for employment. They themselves feel they should be part of this bill, and they want to be part.

I think what David is saying about people with severe disabilities. . . that is a very proactive way of looking at how employment equity can work for people with severe disabilities. But I would hesitate to say people with disabilities should be removed from an employment equity bill. We have seen attitudes changed as a result of employment equity legislation over the past five years—even since 1986, when this bill was implemented. We're not seeing the representation rate we would like to see, but we have certainly seen the attitudes change.

J'ajoute que nous sommes tous ravis d'entendre votre ami du Parti réformiste dire qu'il faut donner un coup de pouce aux personnes handicapées. S'il est possible de susciter ce genre d'appui unanime ou objectif à l'égard de dispositions vraiment utiles pour les personnes handicapées, nous espérons que l'on pourra renforcer les dispositions de ce projet de loi, surtout dans la mesure où elles concernent les personnes handicapées. Je pense en particulier à la question des mesures d'adaptation.

M. Telegdi: Je vous signale que les autochtones ont émis de fortes réserves à l'égard de la loi proprement dite qui ne leur a pas permis de faire autant de progrès qu'ils l'auraient souhaité. En fait, certains veulent même ne plus être visés par la loi. En regroupant ainsi les quatre groupes cibles, je me demande si on ne perd pas un peu de vue certaines mesures précises que nous devrions prendre.

M. Baker: Nous proposons de constituer un groupe de travail chargé de se pencher en particulier sur les besoins des personnes gravement handicapées, ce qui pourrait aboutir à une recommandation sur le renforcement de ce projet de loi ou l'adoption d'une loi distincte visant à répondre aux besoins des personnes handicapées. Il n'est toutefois pas question pour nous de recommander, sans connaître les autres options, que les personnes handicapées cessent d'être visées par le projet de loi.

Mme McGregor: Au sujet de la collectivité autochtone, les autochtones handicapés veulent continuer d'être visés par la loi. Quant aux études réalisées auparavant au sujet de la collectivité autochtone, celle-ci estime... Elle a ses propres gouvernements, une culture distincte et de façon générale, les autochtones estiment qu'ils n'ont pas leur place dans ce projet de loi. Et à bien des égards, ils ont peut-être raison, ils n'y ont pas leur place. Quant aux autochtones handicapés, leurs propres collectivités ne répondent pas à leurs besoins en matière d'emploi à bien des égards. Ils estiment qu'ils doivent continuer à être visés par ce projet de loi.

Quant à ce que dit David au sujet des personnes gravement handicapées... Il s'agit d'une façon très dynamique d'envisager la façon dont l'équité en matière d'emploi peut servir leurs intérêts. J'hésiterais toutefois à dire que les personnes gravement handicapées devraient cesser d'être visées par un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Au cours des cinq dernières années, les attitudes ont changé grâce à la Loi sur l'équité en matière d'emploi—même depuis 1986, année de l'entrée en vigueur de cette mesure. Les taux de représentation ne sont peut—être pas aussi élevés que nous le souhaiterions, mais il y a eu des changements d'attitude très nets.

If anything, perhaps we would like to see the bill strengthened, so employers have a responsibility to hire persons with disabilities in the long run. The goals and timetables we've called for for so long—perhaps those are the types of proactive measures that could be put into place.

But there's also the fact that from the injured workers' perspective, employers should be required to accommodate workers who become injured on the job. There are too many large employers, particularly within the auto industry, whose employees are simply let go because they have suffered a disability. They are based on seniority, the lighter-duty positions, so there is not a place for those employees. Employers need to be encouraged to keep those employees.

You referred to the firemen. The police are the same. There's a fraternity within those two groups. They look after their own. In larger companies that fraternity does not exist and there is not that sense of "looking after our own". It's much easier just to get rid of that person, rather than to keep that injured worker within the workplace.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I really look forward to a hundred years from now when somebody dusts off an old piece of legislation and asks what was this Employment Equity Act; it's become as archaic as the spittoon, because we have equitable workplaces and it's no longer needed; and they decide they can finally repeal it. But I'm not holding my breath until then. In the meantime, I don't think anybody can look at any workplace in this country and question that there has been discrimination in employment and promotion, unless you want to argue that certain groups in society are just naturally less capable than others.

I wanted to ask for clarification of a couple of issues you raised.

By the way, let me introduce myself, since I wasn't here when the meeting started. I'm Marlene Catterall, and I'm the member of Parliament for Ottawa West.

You haven't referred to certain accommodations - and maybe it's not possible to specify them in the bill—such as part-time, flexible hours that a person with certain disabilities may require, not all the time but sometimes.

I wanted to ask as well for a clarification on what you meant when you said the bill would make identification more difficult, that it has changed from the existing act and that it creates a problem.

Finally, let me ask you to comment on a really tough one.

I'll give you three questions, and you can answer them in any way you want.

Certain public sector employers will not become subject to the act immediately but will potentially by subsequent regulation. A couple of the most difficult ones to deal with in terms of people with disabilities are organizations such as the

[Translation]

Il serait même sans doute souhaitable de renforcer les dispositions du projet de loi pour que les employeurs soient tenus d'engager des personnes handicapées à long terme. Les objectifs et les échéanciers que nous demandons depuis si longtemps-c'est peut-être là le genre de mesures proactives que nous pourrions mettre en place.

Il ne faut pas oublier non plus que, du point de vue des travailleurs accidentés les employeurs devraient être tenus d'aménager le milieu de travail à leur intention. Il existe trop de gros employeurs, surtout dans l'industrie automobile, qui mettent à pied leurs employés à la suite d'un accident qui les à laissé handicapés. Les postes exigeant moins d'efforts sont attribués en fonction de l'ancienneté, de sorte qu'il n'y a pas de place pour ces employés. Il faut encourager les employeurs à garder ces travailleurs.

Vous avez parlé des pompiers. Il en va de même pour la police. Il existe une fraternité au sein de ces deux groupes. Ils s'occupent de leurs propres membres. Dans les grandes entreprises, cette fraternité n'existe pas et il n'existe pas non plus ce sentiment de «s'occuper des siens». Il est beaucoup plus facile de se débarrasser simplement de cette personne, au lieu de prendre des mesures pour permettre au travailleur accidenté de continuer à travailler.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je me demande vraiment ce qui se passera d'ici une centaine d'années quand quelqu'un découvrira sous une épaisse couche de poussière une vieille loi et se demandera ce qu'était cette Loi sur l'équité en matière d'emploi; elle est devenue aussi archaïque que les crachoirs, car il existe des milieux de travail équitables et elle n'est plus nécessaire; on décidera enfin de l'abroger. Toutefois, cela n'est pas pour demain. Dans l'intervalle, on peut difficilement nier, en voyant ce qui se passe dans la plupart des milieux de travail dans notre pays, qu'il y a eu discrimination en matière d'emploi et de promotion, à moins d'être prêt à soutenir que certains groupes de notre société ont naturellement moins de capacité que les autres.

1620

Je voulais vous demander de préciser une ou deux de vos remarques.

Au fait, je me présente puisque je n'étais pas là au début de la séance. Je suis Marlene Catterall, députée d'Ottawa-Ouest.

Vous n'avez pas mentionné certaines mesures d'adaptation—qu'il n'est peut-être pas possible de préciser dans le projet de loi—telles que le travail à temps partiel ou les horaires flexibles dont peut avoir besoin à l'occasion une personne ayant un certain handicap.

Je voudrais aussi vous demander de m'expliquer pourquoi vous dites que l'identification deviendra plus difficile avec ce projet de loi, que les dispositions sont différentes de celles de la loi actuelle et que cela crée un problème.

Enfin, je voudrais vous demander votre avis sur une question

Je vais vous poser mes trois questions et vous pourrez y répondre comme vous voudrez.

Certains employeurs du secteur public ne seront pas immédiatement visés par cette loi mais pourraient l'être ultérieurement en vertu des règlement qui seront adoptés. Les deux cas qui posent le plus de problèmes en ce qui concerne les

RCMP and National Defence. I would really appreciate any personnes handicapées sont la GRC et la Défense nationale. comments you may have on that. As I see it, the bill very clearly J'aimerais bien avoir votre point de vue à ce sujet. Je crois que allows for operational requirements and so on and doesn't le projet de loi prévoit très clairement certaines exigences require the hiring of people who can't meet the requirements. opérationnelles et autres qui font que l'on ne sera pas obligé de I'd really appreciate your comments on how we might resolve that recruter des personnes ne satisfaisant pas à ces exigences. J'aimerais

Mr. Baker: I'm not sure, Ms Catterall, whether you have the large-print edition of our brief, but if you do, on page 40 you will see specific reference to the issue of job design, including work-hour flexibility and work restructuring. This was built right into the Bank of Montreal settlement. This was the draft regulation under the Ontario legislation. It was removed through the misguided logic that there should not be specific provision made for issues related to persons with disabilities. We would ask you not to follow that logic, because as we have pointed out, disabled people do have areas where particular attention or concern is necessary. So we would ask you to look at the recommendation in relation to paragraph 10(1)(a) of the legislation and page 40 in the large-print edition of our brief.

In terms of deepening the problems with regard to identification, we pointed particularly to the problem of self-identification. If employers are entitled to demand that their employees give them—that is, the employer—the right to identify a person as being a person with a disability, that takes away from the disabled person the right to self-identify.

More importantly perhaps from the perspective of general policy, it makes the data meaningless. It means the employer defines who is disabled without having to report to the employee whether or not they were identified as being disabled and without any limitation on what the employer can say to the employee in order to compel the employee to go along with this request on the part of the employer. There are no safeguards whatsoever on that removal of the right.

You'll be aware that the issue of the representation data is based on Statistics Canada information that is based exclusively on self-identification. You end up comparing apples with oranges, and you have meaningless data.

So for a whole host of reasons, we are very concerned about this idea that disabled people can be compelled by employers to transfer the right to identify them as persons with disabilities.

The third issue you raised is the RCMP and the military and the provisions made with regard to those groups. You will perhaps be aware that there have been a number of cases involving persons with disabilities with regard to the military. We've been involved as counsel to the AIDS society and the CCD in the Thwaites case. This involved the naval officer who was HIV positive, and the Federal Court ruled that he should be permitted to carry on in his position. There have been other cases that have gone the other way.

[Traduction]

bien avoir votre avis à ce sujet.

M. Baker: Madame Catterall, je ne sais pas si vous avez la version complète de notre mémoire, mais si c'est le cas, vous verrez qu'à la page 40 il est précisément question d'organisation du travail et notamment de la souplesse des horaires et de la restructuration des conditions de travail. Ces dispositions faisaient partie du règlement conclu avec la Banque de Montréal. Il s'agissait aussi de l'ébauche de réglementation pour la loi de l'Ontario. On l'a supprimé en partant du principe erroné qu'il ne fallait pas accorder une place privilégiée aux questions concernant les personnes handicapées. Nous vous invitons à ne pas suivre ce genre de raisonnement car, comme nous l'avons déjà montré, les personnes handicapées ont besoin d'interventions particulières dans certains domaines. Nous vous invitons donc à vous pencher sur la recommandation de la page 40 du texte complet de notre mémoire à propos de l'alinéa 10(1)a) du projet de loi.

Pour ce qui est de l'aggravation des problèmes d'identification, insistons particulièrement sur la question l'auto-identification. Si l'on autorise les employeurs à exiger que les employés leur laissent le droit de déterminer qui est une personne handicapée, cela veut dire que la personne handicapée n'a plus le droit de s'auto-identifier.

Ce qui est peut-être plus important encore du point de vue de la politique générale, c'est que les données dans ces conditions n'auront plus aucun sens. C'est l'employeur qui décidera qui est handicapé sans avoir à dire aux employés s'ils sont répertoriés comme tels ou non et pourra dire tout ce qu'il voudra à l'employé pour l'obliger à s'exécuter. La suppression de ce droit ne s'accompagne pas de la moindre mesure de protection.

Vous savez que les chiffres de représentation sont déterminés en fonction des données de Statistique Canada qui s'appuie exclusivement sur les renseignements obtenus au moyen de l'auto-identification. On aura donc deux systèmes sans rapport l'un avec l'autre, et par conséquent des données qui n'auront aucun sens.

Par conséquent, cette idée d'obliger les personnes handicapées à laisser les employeurs les identifier nous inquiète beaucoup pour toutes sortes de raisons.

La troisième question que vous mentionnez concerne la GRC et l'armée, et les dispositions qui concernent ces deux groupes. Vous savez peut-être qu'il y a déjà eu plusieurs affaires concernant des personnes handicapées dans l'armée. Nous avons représenté la Société du SIDA et la Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés lors de l'affaire Thwaites. Il s'agissait d'un officier de marine séropositif auquel la cour fédérale avait interdit de demeurer à son poste. Dans d'autres cas, la décision a été différente.

[Translation]

• 1625

It's difficult to see how the courts have been anything other than respectful of the needs of the military. Certainly the Federal Court of Appeal in two recent decisions where the Supreme Court refused leave to appeal found in favour of the military. It's difficult to see why one needs virtually to remove the military from the ambit of this legislation.

I would point out finally that here in Ontario the strongest employment equity legislation that exists, and has existed for some time, covers police forces. It's very strange to us to see that special exemptions are necessary at the federal level when here in Ontario the government first and foremost moved forward with employment equity in relation to police forces, including issues related to persons with disabilities.

Mrs. Hayes: I should just clarify that I'm the Reform member from Port Moodie—Coquitlam, and the Reform Party does believe government resources should be targeted to those who need those resources. In that respect, I see the disabled community and their entry into the workforce as something the government should look at for how it can accommodate that entry.

Some of our problem with the rest of the legislation goes back to a question by my colleagues. Perhaps employment equity, if we look at the four groups, is losing the point of helping those who need the help and spreading it so thin that groups such as your own do not get the assistance they should have.

Mr. Baker: It's not surprising to us, because it was a Republican president who introduced the Americans with Disabilities Act. It was a conservative president in Germany who introduced strong amendments to their legislation, a conservative government in Japan that introduced their legislation, and the same in France. So it has not been a partisan left—right issue.

There are very good social policy reasons why having persons with disabilities being productive is good for the country. Legislation and intervention from the state are necessary in order to accomplish that for the good of society as a whole.

We're very pleased to hear the Reform Party supports that. I don't think it would be appropriate for us to comment about the needs of other groups, however. That is for them and the committee to address.

Ms McGregor: You must remember that people with disabilities are not a homogeneous group. We are visible minorities with disabilities, aboriginal people with disabilities, women with disabilities, and that's a double disadvantage. When you factor in the process that you have a woman who happens to be an aboriginal woman or a visible minority woman and you have a disability, you are looking at somebody whose barriers are just enormous. It's not just specifically the disability. It's the fact that that person is a woman and also from a racial minority.

Racism still exists in Canada. That whole combination will preclude persons from securing employment.

On ne peut vraiment pas dire que les tribunaux n'aient pas respecté les besoins de l'armée. La Cour fédérale d'appel, lors de deux décisions pour laquelle la Cour suprême a rejeté une demande d'appel, a tranché en faveur de l'armée. On ne voit vraiment pas pourquoi il faudrait faire une place à part pour l'armée dans ce projet de loi

J'ajoute que nous avons ici en Ontario la législation sur l'équité en matière d'emploi la plus solide qui puisse exister, et qu'elle s'applique aussi aux effectifs de la police. Il nous semble vraiment curieux de prévoir des exemptions particulières au niveau fédéral alors qu'en Ontario, le gouvernement a surtout insisté pour que l'équité en matière d'emploi s'applique aux forces de police, y compris pour ce qui est des personnes handicapées.

Mme Hayes: Je voudrais vous préciser que je suis la député réformiste de Port Moodie—Coquitlam, et que le Parti réformiste estime que les ressources gouvernementales doivent être canalisées vers ceux qui en ont besoin. À cet égard, je pense que le gouvernement devrait essayer de faciliter l'intégration de la communauté des personnes handicapées à la population active.

Nos objections au reste de ce projet de loi rejoignent une question posée par mes collègues. Si l'on considère les quatre groupes, on s'aperçoit que l'équité en matière d'emploi n'aide pas ceux qui en auraient vraiment besoin et qu'elle est tellement diluée que des groupes comme le vôtre n'obtiennent pas l'aide qu'il leur faudrait.

M. Baker: Cela ne nous étonne pas, car c'est un président américain qui a proposé la Disabilities Act aux Américains. C'est un président conservateur qui a proposé d'importantes modifications à la loi en Allemagne, un gouvernement conservateur qui a présenté la loi au Japon, de même qu'en France. Il s'agit donc d'une question qui n'a rien à voir avec les parti-pris politiques de gauche ou de droite.

Il est avantageux pour le pays de permettre aux personnes handicapées de devenir productives, c'est quelque chose qui se justifie parfaitement dans la politique sociale. Il faut que l'État légifère et intervienne en ce sens pour le bien de l'ensemble de la société.

Nous sommes heureux de constater que le Parti réformiste souscrit à ce concept. Je préfère ne pas parler des besoins des autres groupes, et laisser au comité le soin d'en discuter avec eux.

Mme McGregor: N'oubliez pas que les personnes handicapées ne constituent pas un groupe homogène. Nous représentons des personnes handicapées appartenant à des minorités visibles, des autochtones handicapés, des femmes handicapées, ce qui constitue un double handicap. Quand vous avez une femme qui se trouve être une autochtone ou appartenir à une minorité visible et avoir en outre un handicap, vous parlez de quelqu'un qui se heurte à des obstacles absolument gigantesques. Ce n'est pas simplement une question de handicap, c'est le fait qu'il s'agit en outre d'une femme, et d'une femme appartenant à une minorité raciale.

Le racisme existe toujours au Canada. Ce contexte fait qu'il est impossible pour certaines personnes de trouver du travail.

If you look at some of the data from Statistics Canada, you see women with disabilities are comparatively much lower than men with disabilities in their representation in the labour force. It's not because we're not willing to work. It's simply because those stereotapes still exist.

I'm not sure the climate as yet is ready to say racism has been beaten in Canada, there's going to be that promotion of those groups, and the barriers are not there. Some of the barriers have changed for women and for visible minorities, but I don't think we're 100% there.

But we would certainly like to see people with disabilities achieve a lot higher a rate of representation. We want to work. That should be emphasized very clearly.

The Chair: The chair would like to pose one question. How do you ensure people with disabilities in the workforce attain 100% identification, particularly those with the more severe disabilities you have alluded to? What mechanism would you propose? Would assurance of confidentiality, even under pain of penalty, be one such possible mechanism?

• 1630

Mr. Baker: I think there is a great incentive for employers to maintain confidentiality and to reassure their workforce that confidentiality is being maintained, because self-identification is the safeguard that ensures that this will be the case. Employers will be looking at ways to reassure their workforce that the data is being treated with respect and with confidentiality.

I point out that nothing will result in 100% self-identification within the workforce, just the way nothing will result in 100% self-identification when the Statistics Canada census is taken and a person responds to precisely the same question when the census taker comes. So these things equal out. The important point is that the same or comparable process and definition have to be used so as to achieve that.

The Chair: From your estimate, from your group, what has been the reporting rate?

Ms McGregor: Do you mean the reporting rate within the workforce? I think generally it has been fairly high within those workplaces that espouse employment equity principles. If an employee has no reason to fear that he or she will lose their job because they're going to declare it, and in actual fact it may be to their benefit, they will declare it.

But I'm reminded, actually, because—and I was going to mention this earlier to our lawyer—while he was away there was a video put out by one of the major banks for its employees, entitled *Are you Disabled?* All its workforce had to look at it. Well, if the workforce doesn't know they're disabled, how does an employer know they're disabled? Only people with disabilities know if they're disabled and if they're experiencing that type of disadvantage.

There's no reason for people with disabilities to fear self-identification. It's only if they're going to be afraid of losing their job. In many cases identifying is going to result in accommodating them. It's going to probably result in, for many of them, promotions if they're capable of doing the jobs, if they're qualified. But again, we have to educate our own constituency as well as the employers as to the value of self-identification.

[Traduction]

Si vous prenez les données de Statistiques Canada, vous constaterez que les femmes handicapées sont nettement sous-représentées comparativement aux hommes handicapées dans la population active. Ce n'est pas parce que nous ne voulons pas travailler, c'est simplement à cause de ces stéréotypes.

Je ne pense pas que l'on puisse encore dire que le racisme a disparu au Canada, que l'on va promouvoir ces groupes et que les obstacles ont disparu. Certains des obstacles auxquels se heurtaient les femmes et les minorités visibles se sont modifiés, mais je ne pense pas que nous soyons arrivés au bout du chemin.

Nous souhaiterions en tout cas que les personnes handicapées soient nettement plus représentées. Nous voulons travailler, et nous tenons à le dire très clairement.

Le président: Le président voudrait poser une question. Comment faire pour que les personnes handicapées de la population active soient identifiées à 100 p. 100, surtout les personnes qui ont les handicaps les plus graves dont vous avez parlé? Quel mécanisme proposez-vous? La garantie de confidentialité, sous peine de sanction, serait-elle une formule possible?

M. Baker: Je pense qu'on encourage vivement les employeurs à maintenir la confidentialité et à rassurer leurs employés à cet égard, car l'auto-identification est le moyen de s'assurer que tel sera le cas. Les employeurs vont rechercher des moyens de rassurer leurs employés sur le fait que les données sont traitées avec respect et en toute confidentialité.

Je souligne qu'aucune mesure n'entraînera une auto-identification à 100 p. 100 au sein de la population active, de même que les réponses au recensement de Statistique Canada ne sont jamais exactes à 100 p. 100. Par conséquent, les choses s'équilibrent. Ce qui est important, c'est que l'on utilise une procédure et une définition identique ou comparable pour atteindre les objectifs visés.

Le président: D'après les estimations de votre groupe, quel a été le taux de réponse?

Mme McGregor: Voulez—vous dire le taux de réponse au sein de la population active? Je pense que, d'une manière générale, il a été assez élevé dans les organisations qui adoptent les principes de l'équité en matière d'emploi. Si un employé n'a aucune raison de craindre qu'il va perdre son emploi en s'identifiant, et s'il se dit qu'il pourrait même en bénéficier, il va s'identifier.

En fait, je me rappelle—et j'allais le mentionner tout à l'heure à notre avocat—qu'en son absence, l'une des grandes banques a produit, à l'intention de ses employés, un vidéo intitulé «Êtes—vous handicapé?» Tous ces employés devaient le visionner. Et bien, si l'employé ne sait pas qu'il est handicapé, comment l'employeur pourrait—il le savoir? Seules les personnes handicapées savent si elles le sont et si elles vivent avec ce genre de désavantage.

Il n'y a aucune raison pour que les personnes handicapées craignent l'auto-identification. La seule crainte serait celle de perdre leur emploi. Dans bien des cas, l'auto-identification permettra à l'employeur de faciliter leur intégration. Elle permettra probablement d'accorder des promotions à bien des personnes qualifiées et capable de faire le travail. Mais, une fois de plus, nous devons sensibiliser nos membres, ainsi que les employeurs, à l'importance de l'auto-identification.

The Chair: On behalf of the committee, I would like to thank you all for your contribution to our proceedings.

Voices: Thank you very much.

[Translation]

Le président: Au nom du comité, je tiens à vous remercier tous pour votre contribution à nos délibérations.

Des voix: Merci beaucoup.

• 1633

• 1637

The Chair: I would like to resume the proceedings of the committee and welcome the REAL Women of Canada, Ms Gwendolyn Landolt and Judy Anderson.

Please proceed with your opening remarks, and thereafter we will go to questions and answers.

Ms C. Gwendolyn Landolt (National Vice-President, REAL Women of Canada): Thank you, Mr. Chairman.

We are deeply concerned and troubled by this legislation. In the first place, we find the whole concept objectionable because it is in effect reverse discrimination. It's picking expressly designated groups and saying they're getting special advantage, when many other people are left out of the pie, such as the traditional white male in Canada.

We also find that this legislation is sort of out of step with time; it's in a time warp. In the 1990s in the United States this kind of legislation is being questioned. In fact, last January there was a legal challenge before the U.S. Supreme Court in which arguments were made that this is inadequate and unacceptable legislation in the 1990s, going into the 21st century, and their problem with it is that it creates inequality.

We don't live in a perfect world, we have to admit, but legislation should protect people, not create barriers and cause difficulties for everyone. In other words, there should be equal opportunity. There should be an equal opportunity for everybody for jobs, and it should be on merit, not based on one's particular characteristics.

It's also out of touch with reality. For one thing, for example, the legislation says that "women" will get recognition, but in fact if you look at Statistics Canada, it's the males who have a higher unemployment rate in Canada, not women. In other words, it's the men who have a lower employment rate in Canada now than the women do.

Also, the whole legislation appears to be based on statistics that have not taken into account a number of variables that are critical when determining whether an inequality actually exists. For example, some ethnic groups have been in Canada for a longer time than others and therefore they have a greater opportunity for education, more time in the job market, and greater opportunities for achievement. Yet Bill C-64 deals only with a broad base of visible minorities, giving special advantages to visible minorities. Many of these people were born in Canada and educated in Canada, and although they're of a different colour, it doesn't mean they're not truly Canadian and perfectly competent to get jobs on their own merits.

Le président: Nous reprenons nos travaux en souhaitant la bienvenue à M^{mes} Gwendolyn Landolt et Judy Anderson, de l'Association REAL Women of Canada.

Veuillez présenter votre exposé liminaire, et nous passerons ensuite à la période de questions.

Mme C. Gwendolyn Landolt (vice-présidente nationale, REAL Women of Canada): Merci, monsieur le président.

Nous sommes profondément préoccupées et troublées par ce projet de loi. Tout d'abord, nous estimons que l'idée même est contestable parce qu'elle représente de la discrimination à rebours. On désigne expressément certains groupes en disant qu'ils vont obtenir des avantages spéciaux, tandis que beaucoup d'autres sont laissés pour compte, notamment les hommes blancs du Canada.

Nous estimons aussi que ce projet de loi est en quelque sorte dépassé; il s'agit d'un recul. Au cours des années 1990, les États-Unis sont en train de remettre en question ce genre de loi. En fait, en janvier dernier, la Cour suprême des États-Unis a été saisie d'une contestation judiciaire dans laquelle on estimait qu'une telle loi est inadéquate et inacceptable en cette décennie, c'est-à-dire à la veille du XXIe siècle, car elle crée des inégalités.

Nous devons admettre que nous ne vivons pas dans un monde parfait, mais la loi doit protéger les gens, et non pas créer des barrières et des difficultés pour tout le monde. Autrement dit, l'égalité des chances devrait prévaloir. Chacun devrait avoir les mêmes chances d'obtenir un emploi en fonction de ses mérites et non pas de ses caractéristiques particulières.

De plus, le projet de loi ne correspond pas à la réalité. Par exemple, il stipule que les «femmes» seront reconnues, mais d'après les chiffres de Statistique Canada, le taux de chômage est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Autrement dit, au Canada actuellement, les hommes ont un taux d'emploi inférieur à celui des femmes.

En outre, le projet de loi semble être fondé sur des statistiques qui n'ont pas tenu compte d'un certain nombre de facteurs qui sont essentiels pour déterminer si l'inégalité existe réellement. Par exemple, certains groupes ethniques sont présents au Canada depuis plus longtemps que d'autres et, par conséquent, ils ont de meilleures possibilités de s'instruire, de trouver du travail et de réussir. Pourtant, le projet de loi C-64 vise globalement les minorités visibles et leur offre des avantages spéciaux. Bon nombre de ces gens-là sont nés et ont étudié au Canada, et bien qu'ils soient d'une couleur différente, cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas vraiment Canadiens et parfaitement compétents pour obtenir des emplois en fonction de leur mérite.

Research also casts doubt on the plight of visible minorities. A recent study by the Economic Council of Canada in 1991 and 1992 found that immigrants have higher earning rates and lower unemployment rates than native-born Canadians. It also concluded that "there is no generalized tendency to discriminate against visible minorities". That was the Economic Council of Canada.

[Traduction]

Les recherches remettent également en question la misère des minorités visibles. En effet, d'après une étude réalisée en 1991 et en 1992 par le Conseil économique du Canada, les immigrants ont des revenus supérieurs et un taux de chômage inférieur à ceux des Canadiens de naissance. L'étude conclut «qu'il n'y a pas de tendance généralisée à la discrimination contre les minorités visibles». C'est ce que pense la Conseil économique du Canada.

• 1640

There's also great difficulty in how you know who is a visible minority. Do I have to be 100% of a particular ethnic group or race, or is one–quarter or 1% sufficient? How do you determine it?

Under Bill C-64, self-determination is supposed to be how this is to be arranged. But just as long as a person considers himself or herself to be a member of a designated group, that's it, even though they may be one-sixteenth or one-eighth or one-thirty-second of a so-called visible minority or whatever. The carrot at the end of the stick is certainly enough incentive to give oneself the benefit of the doubt when it comes to volunteering for victim status for job hiring and promotion purposes.

Unquestionably, because the bill allows for self-identification, it is going to be open to widespread abuse. Certainly classification according to racial characteristics is deeply offensive, and it very closely resembles the repugnant apartheid system in South Africa.

In fact, what is a disability? Because I wear glasses, according to a decision of the Canadian Human Rights Commission, I have a disability. That is absurd. I am not a victim. I'm perfectly competent. But under this ruling of the Human Rights Commission, I have a disability and therefore I am handicapped.

Another questionable variable with regard to women... As a women's group who believe in the equality of women, we find this legislation offensive to us as women, because it seems it is based on very questionable statistics.

In order to determine actual discrimination against women as a group, it is necessary to compare the proportion of women who are available in a potential applicant pool at the time of hiring and promotion to the proportion of women who are actually hired or promoted. But nobody ever did that. You have to look to the historical availability of women at a particular period to determine whether or not there has been discrimination; but nobody ever does that. The simple rule of thumb is, well, that's women in a particular profession, therefore they suffer discrimination. But it is only in the past ten to twenty years that women have gone into traditional male fields and we have been going up the management and professional pipe—stream.

Il est également très difficile de savoir qui est une minorité visible. Faut—il être à 100 p. 100 d'un groupe ethnique ou d'une race donnée? L'appartenance à un quart ou à 1 p. 100 suffit—elle? Comment déterminer cette appartenance?

En vertu du projet de loi C-64, l'auto-identification est censée régler le problème. Mais tant qu'une personne se considère comme étant membre d'un groupe désigné, cela suffit, même si la proportion de son appartenance à cette soi-disant minorité visible ou je ne sais quoi est d'un seizième, d'un huitième ou même d'un trente-deuxième. La carotte au bout du bâton suffit certainement pour l'encourager à se donner le bénéfice du doute quand il s'agit de se présenter volontairement comme une victime afin d'être embauché ou promu.

Étant donné que le projet de loi prévoit l'auto-identification, il ne fait aucun doute qu'il va donner lieu à des abus généralisés. À l'évidence, la classification selon les caractéristiques raciales est profondément choquante, et elle ressemble beaucoup à l'odieux système d'apartheid en Afrique du Sud.

En fait, qu'est-ce qu'un handicap? D'après une décision de la Commission canadienne des droits de la personne, je souffre d'un handicap parce que je porte les lunettes. C'est absurde. Je ne suis pas une victime. Je suis parfaitement compétente. Mais d'après cette décision de la Commission des droits de la personne, je souffre d'une invalidité et, par conséquent, je suis handicapée.

Un autre facteur contestable en ce qui concerne les femmes. . . En tant qu'association de femmes qui croient à l'égalité des femmes, nous estimons que ce projet de loi nous offense car il semble être fondé sur des statistiques très contestables.

Afin de déterminer s'il y a vraiment discrimination à l'égard des femmes en tant que groupe, il est nécessaire de comparer la proportion des femmes que l'on trouve parmi un ensemble de candidats au moment de l'embauche ou de la promotion à la proportion de femmes qui sont effectivement embauchées ou promues. Mais personne ne l'a jamais fait. Vous devez examiner la disponibilité des femmes du point de vue historique à une période donnée pour déterminer s'il y a eu discrimination; mais personne ne le fait jamais. En règle générale, on estime que si les femmes sont dans une profession donnée, c'est qu'elles sont victimes de discrimination. Cependant, ce n'est que depuis 10 ou 20 ans que les femmes entrent dans des domaines traditionnellement occupés par des hommes et qu'elles accèdent à des postes de gestion et à des carrières professionnelles.

The best example is that when I went to law school in the late 1950s, there were exactly 4 women and 110 men in my class. Now over half the law schools and the medical schools consist of women. But you can't say because there were so few women in the legal profession we suffered discrimination. There just weren't that many of us who choose that profession, for reasons other than discrimination.

Moreover, you can't say there's systemic discrimination against women, because although many men are in the higher, dominant, top-level positions in society, that's because many men are educated and women were not in those positions before. But also, many men are in the lower-paying, lower-status jobs. Most garbage collectors and taxi drivers are men. There are very few women in those fields. They're not generally regarded as high-status occupations.

So when men predominate in both the upper—and lower—status positions, while women tend to hover in the middle, it is difficult to conclude anything at all about so—called systemic discrimination. In fact, today it's very relevant that the number of women in Canada's ten highest—paying occupations increased 53% between 1986 and 1990, but the number of males increased by only 1%. Also, the majority of students at university are now women.

As I mentioned before, we should make quite clear a very important point. Statistics Canada tells us in November 1993 the unemployment rate among women was 10.4%, while it was 11.4% for men. In other words, for the third consecutive year more men were unemployed than women.

To sum up our views on this, our view is that people are individuals, first and foremost. We're not simply members of any designated group, such as women, aboriginals, disabled, or racial minorities. We do well or we do badly because of our individual characteristics, not the colour of our skin. We're all of equal worth as human beings, but in talents, gifts, and goals we are unequal. It is unrealistic to expect the ethnic, racial, and gender composition of society to be mirrored in each and every job category.

[Translation]

Le meilleur exemple en est que, quand je me suis inscrite en faculté de droit à la fin des années 1950, il y avait exactement quatre femmes et 110 hommes dans ma promotion. Actuellement, plus de la moitié des étudiants en droit et en médecine sont des femmes. L'on ne peut pas dire qu'en raison de la faible représentation des femmes dans la profession d'avocat, nous sommes victimes de discrimination. Tout simplement, nous n'étions pas nombreuses à choisir cette profession pour des raisons autres que la discrimination.

Qui plus est, on ne peut pas dire que les femmes sont victimes de discrimination systémique car, bien que les hommes soient nombreux à occuper des postes supérieurs, dominants et de responsabilité dans la société, c'est parce que beaucoup d'hommes sont instruits et les femmes n'occupaient pas ces postes auparavant. Par contre, bien des hommes ont des emplois moins bien rémunérés et moins importants. La plupart des éboueurs et des chauffeurs de taxi sont des hommes. Il y a très peu de femmes dans ces domaines, qui ne sont pas généralement considérés comme étant prestigieux.

Par conséquent, quand on sait que les hommes sont plus nombreux au sommet et à la base de l'échelle professionnelle tandis que les femmes ont tendance à se retrouver au milieu, il est difficile de conclure à une prétendue discrimination systémique. En fait, aujourd'hui, il est très pertinent de constater que le nombre de Canadiennes oeuvrant dans les 10 professions les mieux payées s'est accru de 53 p. 100 entre 1986 et 1990, alors que l'augmentation chez les hommes a été plus de 1 p. 100. En outre, la plupart des étudiants dans les universités sont maintenant des femmes.

Comme je l'ai déjà dit, il faudra mettre l'accent sur un point très important. Statistique Canada nous apprend qu'en novembre 1993, le taux de chômage était de 10,4 p. 100 chez les femmes contre 11,4 p. 100 chez les hommes. Autrement dit, pour la troisième année consécutive, il y a plus de chômeurs que de chômeuses.

Pour résumer nos propos à ce sujet, nous estimons que nous sommes d'abord et avant tout des individus. Nous ne sommes pas simplement des membres d'un groupe désigné comme celui des femmes, des autochtones, des personnes handicapées ou des minorités raciales. Notre succès ou notre échec dépend de nos caractéristiques individuelles et non pas de la couleur de notre peau. En tant qu'être humain, nous avons tous la même valeur, mais ce sont nos talents, nos dons et nos objectifs qui nous différencient. Il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que la composition ethnique, raciale et sexuelle de la société se reflète dans toute les catégories professionnelles.

• 1645

Specifically, with regard to Bill C-64, we want to make a very clear point. We find it both confused and contradictory. On the one hand, as I mentioned on page 12 of our brief, you have sections saying there will be no quotas, only target groups. But one would have to be very naive indeed not to understand the actual effect of clause 5 and clause 10 of the bill, which require that employees "achieve a degree of representation in each occupational group" of the designated group. In other words, even though the proposed legislation says employers won't have targets or goals, that is exactly what it is demanding."

En ce qui concerne plus précisément le projet de loi C-64, nous tenons à affirmer très clairement qu'il est à la fois confus et contradictoire. D'une part, comme je l'ai dit à la page 12 de notre mémoire, certains articles stipulent qu'il n'y aura pas de quotas, mais uniquement des groupes cibles. Mais il faudrait être très naïf pour ne pas comprendre l'incidence réelle des articles 5 et 10 du projet de loi qui demandent aux employeurs d'assurer une certaine représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle. En d'autres termes, même si le projet de loi dit qu'il n'impose ni objectif ni cible aux employeurs, c'est exactement ce qu'il exige.

We also have very grave concerns that the Human Rights Commission has been chosen to enforce the legislation. In our study of the Human Rights Commission we have found it to be a singularly untrustworthy agency. Over the years it has proven to be a biased, political body reflecting only the vision of left-wing social engineers. There are reasons for that.

The commission is very questionable because the commissioners are simply political appointees. They frequently lack any particular expertise. The commission has no established rules of procedure. The commission serves as both judge and jury in that it appoints investigating officers and is also the final arbitrator of complaints. The commission is not answerable to Parliament other than to file its annual report. In other words, there are never any details or scrutiny of its decisions and operations.

The inadequacies of the Human Rights Commission, under the Human Rights Act, have been exacerbated by the provisions of Bill C-64, and I'll give you an example.

Under this proposed legislation, the commission appoints employment compliance review officers. It then appoints the tribunal. The panel present then decides what the governing rules and practices of the tribunal will be. The tribunal has extensive power in that it can enforce attendance and the introduction of documents.

To top it all off, the decisions of this tribunal are final and are not subject to appeal by review of any court, yet its decisions are enforceable like any court order. At least under the Human Rights Act, the decisions of the human rights commissions are subject to appeal, but not so in this case.

The all-encompassing power of the commission under the proposed legislation and procedures for enforcement are nothing less than what we would call a kangaroo court procedure. Under these provisions we can state with absolute assurance that any employer who falls within the purview of Bill C-64 and is issued with a non-compliance direction under clause 23 of this legislation has little chance of being found innocent of the accusations made against him or her. In other words, once charged, we can be assured that he or she will be found guilty.

Moreover, the protections for the employer, which are supposedly inherent in Bill C-64, are merely pro forma or without substance and meaning. For example, there are provisions in clause 30 that the tribunal shall not establish goals, or it shall prevent any hardship. However, it is noted the tribunal determines whether this is the case, and its decision is final and not subject to appeal. That's some protection for the poor employer.

Finally, our grave concern is the high cost to Canada for the enforcement of Bill C-64. The costs are monetary as well as social and divisive. The enforcement means millions of dollars on the part of the Canadian government. It will also cost employers millions of dollars since they inevitably will have to hire high-priced experts to help them.

[Traduction]

Nous sommes également très préoccupés par le fait que la Commission des droits de la personne ait été choisie pour appliquer cette loi. Nous avons étudié la Commission et nous avons constaté qu'il s'agit d'un organisme particulièrement peu digne de confiance. Au fil des ans, il s'est avéré un organisme politique partial et qui n'exprime que la vision des sociologues gauchistes. Il y a des raisons à cela.

La Commission est très contestable parce que ses membres sont tout simplement nommés en fonction de leurs allégeances politiques. Souvent, ils n'ont aucune expertise en particulier. La Commission n'a pas de règles de procédure d'établies. Elle est à la fois juge et partie dans la mesure où c'est elle qui nomme les enquêteurs et qui prend les décisions finales en ce qui concerne les plaintes. La Commission ne rend pas de comptes au Parlement, même si elle y dépose son rapport annuel. Autrement dit, ses décisions et ses activités ne sont jamais détaillées ou examinées.

Les lacunes de la Commission des droits de la personne, en vertu de la Loi sur les droits de la personne, ont été exacerbées par les dispositions du projet de loi C-64, et je vais vous en donner un exemple.

En vertu de ce projet de loi, la Commission nomme des agents d'application de l'équité en matière d'emploi. Elle nomme ensuite les membres du tribunal; ces derniers élaborent les règles et les pratiques qui régiront le tribunal. Celui-ci dispose de pouvoirs étendus, car il peut contraindre les gens à comparaître et à présenter des documents.

Le comble, c'est que les décisions de ce tribunal sont exécutoires et ne peuvent être portées en appel devant aucune instance judiciaire; pourtant, ces décisions sont exécutoires comme les ordonnances judiciaires. En vertu de la Loi sur les droits de la personne, les décisions de la Commission peuvent au moins être portées en appel, mais il en va autrement avec ce projet de loi.

Le pouvoir illimité dont la Commission disposera en vertu de ce projet de loi et des procédures d'exécution fera de cet organisme rien de moins qu'un tribunal bidon. À cause de ces dispositions, nous pouvons affirmer sans risque de nous tromper que tout employeur qui est assujetti au projet de loi C-64 et qui reçoit un ordre de manquement en vertu de l'article 23, a peu de chance d'être déclaré innocent des accusations qui ont été portées contre lui. Autrement dit, une fois accusé, on peut être sûr qu'on sera déclaré coupable.

En outre, les mesures de protection visant l'employeur, qui sont censés être inhérentes au projet de loi C-64, existent uniquement pour la forme et n'ont ni substance ni signification. Par exemple, certaines dispositions de l'article 30 prévoient que le tribunal n'établira pas d'objectifs et empêchera que l'on soit victime d'un préjudice. Toutefois, on note que le tribunal décide si tel est le cas, et sa décision est finale et ne peut être portée en appel. Ouelle protection pour le pauvre employeur!

Enfin, nous nous inquiétons vivement du coût élevé qu'entraînera l'application du projet de loi C-64 au Canada. Il s'agit des coûts financiers et sociaux, et de la division que cela va créer. Le gouvernement canadien va dépenser des millions de dollars pour appliquer la loi. Cela va également coûter des millions de dollars aux employeurs car ils vont inévitablement recourir à des experts coûteux.

In addition, this legislation will lead to thousands of lawyers who have come to specialize in the world of race and gender politics and privileges. The lawyers are going to be the real beneficiaries of this legislation.

More important, there are hidden costs to this legislation, which include investors. Are they going to invest in Canadian industry when they have this hassle and complication and complexity of unworkable legislation?

• 1650

In the harsh economic climate of today, many struggling businesses will regard this legislation as intrusive and expensive, and it will be the final straw. Moreover, how does one put a price tag on the cynicism, bitterness, and discouragement of young Canadian men because of the state—imposed racial and gender discrimination that disqualifies them from competing for the very few available jobs?

Further, this legislation is going to create needless resentment and disharmony in the workplace because preferential employment policies lead to race—and gender—based envy and animosity. Young women will feel like tokens at a time when they are progressing in the workforce quite well on their own. Visible minorities will be pitted against other visible minorities. There will be different classes of employees, those who succeed on merit and those who succeed merely based on the advantages given to their so—called disadvantaged group.

Good intentions do not justify bad policy, and this is bad policy. This employment equity legislation is offensive, unfair, and wrong.

What we have to do is deal with equal opportunity. We must get the best qualified person for a position. What little funds we have should be used to train and help individuals so that they can truly compete in the marketplace.

The federal government must stop handicapping Canadian business and industry with this manipulated and unworkable regulation on labour laws.

Bill C-64 is profoundly undemocratic. It's arbitrary and unreasonable. It exists in a time warp, back in the 1960s and 1970s, another age, and it has no place in Canada in the 1990s. It should never be passed into law.

Judy Anderson has some comments she would like to add to mine.

The Chair: Excuse me, I would like to interject. How many more minutes do you have? About 15 minutes have been consumed. Will you allow time for questions and answers?

Ms Landolt: Yes. She will take just a few minutes, Mr. Chairman.

The Chair: You may proceed.

[Translation]

De plus, ce projet de loi fera l'affaire de milliers d'avocats qui en sont venus à se spécialiser dans le domaine de la politique raciale et sexuelle et des privilèges connexes. Les avocats seront les véritables bénéficiaires de cette loi.

Qui plus est, ce projet de loi va entraîner des coûts cachés, notamment en ce qui concerne les investissements. En effet, les investisseurs vont—ils placer leur argent dans l'économie canadienne quand ils connaîtront les tracasseries et les complications découlant de cette loi impossible à appliquer?

Dans la conjoncture économique difficile d'aujourd'hui, bon nombre d'entreprises en difficulté vont considérer cette loi comme étant gênante et coûteuse, et ce sera la goutte d'eau qui fera déborder le vase. De plus, comment mettre un prix sur le cynisme, l'amerturme et le découragement des jeunes canadiens face à la discrimination raciale et sexuelle qui est imposée par l'État et qui leur retire le droit de présenter leur candidature aux rares emplois disponibles?

En outre, ce projet de loi va créer inutilement du ressentiment et du désaccord en milieu de travail parce que les politiques d'emploi préférentielles suscitent de l'envie et de l'animosité motivé par la race et le sexe. Les jeunes femmes vont avoir l'impression qu'elles sont des alibis à une époque où elles progressent assez bien sur le marché du travail par leurs propres forces. Les minorités visibles seront opposées les unes aux autres. Il y aura des classes différentes d'employés, celles qui réussissent au mérite et celles qui réussissent uniquement grâce aux avantages octroyés à leur groupe prétendument défavorisé.

Les bonnes intentions ne justifient pas une mauvaise politique, et il s'agit ici d'une mauvaise politique. Ce projet de loi sur l'équité en matière d'emploi est choquant, injuste et erroné.

Nous devons plutôt promouvoir l'égalité des chances. Nous devons embaucher les personnes les mieux qualifiées. Nous devons utiliser le peu de ressources dont nous disposons pour former et aider les gens afin qu'ils puissent vraiment être compétitifs sur le marché du travail.

Le gouvernement fédéral doit cesser d'handicaper les entreprises et les industries canadiennes avec cette réglementation tordue et impraticable des lois du travail.

Le projet de loi C-64 est profondément anti-démocratique. Il est arbitraire et déraisonnable. C'est un retour aux années soixante et soixante-dix, c'est-à-dire à une autre époque, et il n'a pas sa place au Canada en cette décennie. Il ne faut absolument pas qu'il devienne une loi.

Judy Anderson aimerait ajouter quelques observations aux miennes.

Le président: Excusez-moi, mais j'aimerais intervenir ici. Combien de temps vous reste-t-il? Vous avez déjà épuisé 15 minutes. Laisserez-vous du temps pour les questions et réponses?

Mme Landolt: Oui. M^{me} Anderson interviendra quelques minutes seulement, monsieur le président.

Le président: Veuillez continuer.

Ms Judy Anderson (National President, REAL Women of Canada): I'm an elementary school teacher. I want to point out that there is an amazing double standard here. Very many of the elementary school teachers are women, a large portion of them. We're bringing employment equity in through the Ontario bill at this point. What is very interesting to me is that no one seems to be the least bit concerned about the low number of men. Proportionately, men are woefully represented in the elementary panel. No one is talking about hiring men to equal their proportions in society, and no one is talking about women not being hired until it's 50–50 men and women.

It seems to be a one-way street. There are certain groups that are going to be given preferential treatment, and other groups may as well just forget it. I find that to be an amazing double standard.

I did want to point out that much of the inequity we see has to do with choice versus discrimination. A 1991 Decima poll showed that 70% of Canadian women would rather be home with their children if they could. I happen to be one of them. I worked full-time for 23 years. My children have been in subsidy care since they were three and a half months old. If I didn't have to work due to financial necessity, I would be home.

I also could have taken a position of added responsibility, such as a principal or vice-principal position. I have chosen not to. I work full-time, and I am away from my kids enough.

Canadian women are saying there are some things we are not doing. We're making choices not to take certain jobs because we would rather spend more time with our families.

I would also like to say to the committee that 74% of Canadians do not want this legislation. I am getting thoroughly tired. My husband is unemployed. We are going to be on one salary. He is a white male, by the way. His chances of getting another job are about nil. We are really getting tired of being taxed to the hilt and paying for all the special interest groups that are trying to get this through Parliament. We would like the Liberal government to listen to what ordinary, everyday Canadians want. We do not want this legislation. Seventy–four percent of us have said no.

So please listen to the majority of Canadians. Do what your constituents are asking. We would appreciate it.

The Chair: Thank you for your opening remarks.

Mrs. Hayes, perhaps you would like to start.

Mrs. Hayes: Thank you for your overview. I certainly appreciated your frank discussion on the problems, inconsistencies, and folly of this bill.

• 1655

I'm curious. You, Gwen, are a lawyer, and we are now in the position of being legislators. If we take the premise that employment equity legislation will not address what it should address or what the needs are—that is, equal access to

[Traduction]

Mme Judy Anderson (présidente nationale, REAL Women of Canada): Je suis enseignante à l'école primaire. Je tiens à souligner qu'il y a ici deux poids deux mesures. Un très grand nombre d'enseignants du primaire sont des femmes. Actuellement, nous sommes en train d'appliquer la loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi. Ce qui me frappe beaucoup, c'est que personne ne semble le moindrement préoccupé par le fait qu'il y a peu d'hommes dans notre domaine. En effet, les hommes sont sous-représentés dans l'enseignement primaire. Personne ne parle d'embaucher des hommes pour améliorer leur représentation dans la société, et personne ne propose que l'on cesse d'embaucher les femmes jusqu'à ce que hommes et femmes soient également représentés.

Le système semble être à sens unique. Certains groupes vont avoir un traitement préférentiel, et d'autres vont être laissé pour compte. Je trouve que c'est d'une hypocrisie incroyable.

Je tenais à signaler qu'une grande partie de l'inégalité que nous constatons découle des choix et non pas de la discrimination. D'après un sondage réalisé par le groupe Decima en 1991, 70 p. 100 des femmes canadiennes préfèreraient rester à la maison pour élever leurs enfants si elles le pouvaient. C'est mon cas. J'ai travaillé à temps plein pendant 23 ans. Mes enfants ont été dans un service de garde subventionné depuis l'âge de trois mois et demi. Si je n'avais pas dû travailler pour des raisons financières, je serais à la maison.

J'aurais également pu occuper un poste comportant des responsabilités supplémentaires, comme celui de directeur ou de directeur-adjoint. J'en ai décidé autrement. Je travaille à temps plein et je ne suis déjà pas assez présente auprès de mes enfants.

Les femmes canadiennes disent qu'il y a des choses que nous ne faisons pas. Nous choisissons certains emplois parce que nous préférons passer plus de temps en famille.

Je dirais également au comité que 74 p. 100 des Canadiens s'opposent à ce projet de loi. Je commence à en avoir marre. Mon mari est en chômage. Nous allons vivre sur un salaire. Soit dit en passant, mon mari est un homme blanc. Ses chances d'obtenir un autre emploi sont presque nulles. Nous commençons à en avoir assez de payer trop d'impôt et de financer tous les groupes d'intérêts spéciaux qui essayent de faire adopter ce projet de loi au Parlement. Nous aimerions que le gouvernement Libéral écoute ce que veulent les Canadiens ordinaires. Nous ne voulons pas de cette loi. Soixante—quatorze pour cent des Canadiens s'y opposent.

Par conséquent, je vous prie d'écouter la majorité des Canadiens. Faites ce que demandent vos électeurs. Nous vous en serions reconnaissantes.

Le président: Je vous remercie de votre introduction.

Madame Hayes, veuillez ouvrir la période des questions.

Mme Hayes: Merci pour votre tour d'horizon. J'apprécie beaucoup votre franchise sur les problèmes, les incohérences et les inepties de ce projet de loi.

Dites-moi, Gwen, vous êtes avocate, et nous sommes législateurs. Si nous supposons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne va pas atteindre les objectifs visés ou ne va pas répondre aux besoins—que sont l'égalité d'accès à

government role in addressing the needs that are there? If employment equity is not the route to go, where should we as legislators be putting our efforts?

Ms Landolt: The effort has to be in equal opportunity. It's providing for education. It has to provide for equality in the marketplace. You have to assist genuinely disadvantaged people. That's more a local problem. For example, native people may be more local in Calgary or Edmonton than in Montreal. You have to deal on a local basis, with special programs to deal with those people, who are disadvantaged.

But to put down this flat-rate federal employment equity, which is really reverse discrimination and is only going to help a very few people... What you want is to help the people who really need it. That means to bring people up by job retraining, education, opportunity, and a recognition that merit matters.

I can say personally I have young sons in university. They are very discouraged. They ask, where do I fit into the world of 1990-nobody wants me; I'm white and male. That is unfair. What they need is equal opportunity to compete with women and visible minorities who also have equal competence.

It is working with the individual in a local area, educating, job retraining, upgrading skills, that the government could be in. Certainly it should be adapting to the 1990s, when, as you know, the whole workforce is different. It's computers, the information highway. What are we doing by manipulating the core industry, which is working with the federal government, with all those people on contracts? It's interfering in the marketplace we find so objectionable.

Ms Anderson: I would also like to say, as an educator, we need to put the money into education. What they have found with employment equity is that very few of the target groups they want to help are actually helped, because vast numbers are not qualified. The few people at the top who are qualified will definitely be helped, but the vast numbers - and I think those are the ones you're thinking of - are not going to be helped. Certainly in Ontario we're looking at huge funding cuts to education.

Maybe instead of spending all this money on employment equity, long after the fact, we should put that money back into the system for elementary school education, secondary school education. That's where we have to help people with equal opportunity, not after the fact with employment equity.

Mrs. Hayes: Certainly of the witnesses we have heard from, the ones who have fared most poorly in the legislation are probably the ones who should be assisted: people with handicaps, disabled people, or perhaps the aboriginal community. They have been lost in the wash, shall we say, of the large special-interest groups that have taken over the agenda.

It is just a comment. I agree with you.

[Translation]

education and equal opportunity for everyone—where do you see the l'éducation et l'égalité des chances pour tout le monde—comment le gouvernement pourrait-il répondre aux besoins existants? Si l'équité en matière d'emploi n'est pas la voie à suivre, dans quelle direction devons-nous, en tant que législateur, orienter nos efforts?

> Mme Landolt: Vous devez orienter vos efforts vers l'égalité des chances. Il faut assurer l'éducation et l'égalité sur le marché du travail. Il faut aider les personnes vraiment défavorisées. Le problème se pose davantage au niveau local. Par exemple, le problème des autochtones est peut-être plus local à Calgary ou à Edmonton qu'à Montréal. Vous devez trouver des solutions locales en mettant sur pied des programmes spéciaux pour répondre aux besoins des personnes défavorisées.

> En proposant cette loi générale sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à l'échelle fédérale et qui constitue en réalité de la discrimination à rebours et qui va seulement aider très peu de gens... Ce qu'il faut faire c'est aider les personnes qui en ont vraiment besoin. Cela signifie qu'il faut assurer la formation, l'éducation, l'égalité des chances et reconnaître l'importance du

> Personnellement, je peux dire que j'ai de jeunes fils à l'université. Ils sont très découragés. Ils se demandent quelle est leur place dans le monde des années 1990. Personne ne veut des hommes blancs. C'est injuste. Ils veulent avoir les mêmes chances de rivaliser avec les femmes et les minorités visibles ayant des compétences égales.

> Le gouvernement pourrait aider les individus à l'échelle locale en assurant l'éducation, la formation professionnelle, l'amélioration des compétences, etc. Il faudrait certainement s'adapter à la réalité des années 1990 où, comme vous le savez, la main-d'oeuvre est différente. Nous vivons à l'ère des ordinateurs et de l'autoroute électronique. Que faisons-nous en manipulant l'industrie de base, c'est-à-dire la fonction public fédérale, avec toutes ces personnes embauchées sur contrats? Il s'agit d'une ingérence sur le marché du travail, et nous estimons que cela est contestable.

> Mme Anderson: En tant qu'éducatrice, j'aimerais ajouter qu'il faut investir dans l'éducation. On a constaté que les membres des groupes désignés étaient très peu nombreux à bénéficier effectivement de l'équité en matière d'emploi parce que bon nombre d'entre eux ne sont pas qualifiés. Les rares personnes qualifiées au sommet en profiteront certainement, mais la grande majorité—et je pense que c'est à elle que vous pensez—ne va pas en bénéficier. En ce qui concerne l'Ontario, le secteur éducatif va subir des compressions considérables.

> Au lieu de dépenser tout cet argent sur l'équité en matière d'emploi, longtemps après coup, il faudrait peut-être réinvestir cet argent dans le système éducatif, dans l'enseignement primaire et secondaire. C'est là qu'on peut aider les gens à avoir les mêmes chances, et non pas après coup avec l'équité en matière d'emploi.

> Mme Hayes: À l'évidence, parmi les témoins que nous avons entendus, ceux qui ont le moins bénéficié de la loi sont probablement ceux que nous devrions aider. Les personnes handicapées, ou peut-être la communauté autochtone. Ils ont été laissé pour compte, si je puis dire, au profit des grands groupes d'intérêts spéciaux qui ont occupé tout le terrain.

Ce n'est qu'un commentaire. Je suis d'accord avec vous.

Mrs. Catterall: Gwen, I think we're going to disagree on this quite substantially, because you finished up your remarks by saying what we want is to get the best qualified. Frankly, in my view, that's what this legislation is all about: getting the best qualified and putting aside those biases that have tended to influence hiring, such as body shape or skin colour or disability.

You talk about, for instance, the legislation requiring employers to hire and promote appropriate numbers and to reflect the mix that exists in Canadian society. I wonder where you find that in the legislation.

• 1700

Ms Landolt: If you go back to page 12 of my brief, paragraph 6(a) and section 30 of the proposed legislation provides that no compliance officer should cause undue hardship to an employer, but paragraph 5(b) and paragraphs 10.(1)(d) and (e) of the bill require that employers "achieve a degree of representation in each occupational group". If you look at those sections I think you'll find they want to have a representation. That's where the problem lies. Clause 5 reads:

Every employer shall implement employment equity by

(b) instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodations as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in each occupational group in the employer's workforce that reflects their representation in

(i) the Canadian workforce.

As Judy says, the problem is we don't have, for example, so many aboriginal people who are particularly trained to be in some particular field. We should train them so maybe they will be competitive.

Mrs. Catterall: The section you read from does not refer to the mix that exists in Canadian society; it refers to the Canadian workforce and it refers to those people who are qualified, eligible, geographically properly located. It specifically refers to the qualifications, not to the numbers in society.

Ms Landolt: I think paragraph 5.(b) and paragraphs 10.(1)(d) and (e) are saying they want them in the workforce. The workforce means everybody, surely; it doesn't just mean special people.

Mrs. Catterall: It does.

Ms Landolt: The workforce, I presume, is to reflect Canadian society, is it not?

Mrs. Catterall: No, I think it specifically refers to the representation in the workforce.

You seem to be suggesting equality in employment exists. If that's so, I wonder how you would explain a simple fact to me: 80% of the clerical positions in the federal government are female, but in the—

[Traduction]

Mme Catterall: Gwen, je pense que je ne partage pas du tout votre opinion, car vous avez terminé votre exposé en disant que l'objectif était d'embaucher la personne la mieux qualifiée. Honnêtement, à mon avis, tel est l'objet de ce projet de loi: embaucher la personne la mieux qualifiée et mettre de côté les préjugés qui ont eu tendance à influer sur l'embauche, notamment la forme du corps, la couleur de la peau ou les handicaps.

Par exemple, vous avez dit que la loi demande aux employeurs d'embaucher et de promouvoir un certain nombre de personnes et de réfléter la composition de la société canadienne. Je me demande où vous avez trouvé cela dans le projet de loi.

Mme Landolt: Si vous vous reportez à la page 12 de mon mémoire, le paragraphe 6(a) et l'article 30 du projet de loi prévoit qu'aucun agent ne doit causer un préjudice injustifié à l'employeur, mais le paragraphe 5(b) et les paragraphes 10.(1)(d) et (e) du projet de loi exigent des employeurs «que le nombre de membres de ces groupes dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation». Si vous examinez ces articles, je pense que vous constaterez qu'ils demandent une représentation. C'est là où réside le problème. L'article 5 se lit comme suit:

L'employeur est tenu de réaliser l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes

(b) instauration de règles et d'usage positif et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation.

(i)

Comme Judy l'a dit, le problème c'est que nous n'avons pas par exemple suffisamment d'autochtones qui aient la formation voulue dans un domaine particulier. Il faut d'abord les former pour qu'ils puissent soutenir la concurrence.

Mme Catterall: L'article que vous citez ne se rapporte pas à la mosaïque de la société canadienne telle qu'elle existe; il se rapporte à la population active du Canada et aux personnes qui se distinguent en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique. Il y est question précisément de qualifications et non de chiffres.

Mme Landolt: Je pense que le paragraphe 5(b) et les alinéas 10.(1)(d) et (e) veulent dire que ces gens doivent faire partie de la population active. La population active implique l'ensemble des gens et non des personnes particulières.

Mme Catterall: En effet.

Mme Landolt: La population active, je suppose, est censée refléter la société canadienne n'est-ce pas?

Mme Catterall: Non, je pense que l'on parle précisément de la représentation de la population active.

Vous semblez laisser entendre qu'il existe une égalité dans l'emploi. Si c'est le cas, je me demande comment vous pouvez m'expliquer un fait simple: 80 p. 100 des postes de commis au gouvernement fédéral sont occupés par des femmes, mais dans le...

Ms Anderson: We didn't say there's equality in the workforce. We didn't say that. We recognize there are inequalities, but many of them are not because discrimination. As I was saying, in elementary school teaching, most elementary school teachers are women. It's a very good job, good benefits, good holidays, very good pay. There aren't 50-50 men and women. No one is talking about not hiring more women so we can get men and women 50-50. It's sort of interesting. We didn't say there was equity. We're saying much of the inequity is not due to discrimination; it's due to other factors.

Ms Landolt: One of the factors is choice. Many of us, as women, whether we like it or not...the reality is we do have families. The clerical work—nursing, teaching—has always been attractive to women because of the shifts in work, because of time off. It's a choice as well as anything else. If it were otherwise, we have had legislation in Canada, both federal and provincial, for 30 or 40 years saying there should be no discrimination on the basis of sex. Yet women still are going massively into the so-called women's jobs of teaching, nursing, clerical, service industries. More of us are going into the traditionally male fields, but the massive number of women are still going into the so-called women's jobs. And a lot of that has to do with our own personal choices.

Ms Anderson: Absolutely.

Ms Landolt: And our choices. . . Most of us, whether we like it or not, do have families to care for. That is our preference, not discrimination.

Ms Anderson: Actually, most of us do like to have family. As I said, I worked full-time 23 years. My kids have been in child care since they were three and a half months old. That's been a major sadness to me. I would rather have been home with my kids, as would 70% of Canadian women. So we're not talking discrimination. I'm not a principal; I'm not a chairperson; I'm not a vice-principal. No one discriminated against me. I chose not to take those positions so I could spend more time with my family.

The Chair: I'd like to give the floor to Mr. Bernier.

M. Bernier: Bonjour, mesdames. Votre point de vue est très clair et je n'ai pas de questions à poser en ce qui a trait à votre mémoire comme tel. C'est la première fois que j'entends parler de votre groupe. J'aimerais savoir si vous avez des membres dans toutes les provinces du Canada, y compris le Québec, et combien vous en avez au Québec. Y a-t-il des groupes affiliés au vôtre dans la province de Ouébec?

• 1705

Ms Landolt: Yes, we are. We do have membership in

[Translation]

Mme Anderson: Nous n'avons pas dit qu'il y avait égalité au sein de la population active. Nous n'avons pas dit cela. Nous admettons qu'il y a des inégalités, mais bon nombre d'entre elles ne sont pas dues à la discrimination. Comme je l'ai dit, dans les écoles élémentaires, la plupart des enseignants sont des femmes. C'est un très bon emploi qui donne de bons avantages sociaux, des vacances et qui est bien payé. Il n'y a pas une division 50-50 entre hommes et femmes. Et personne ne parle d'engager davantage de femmes pour avoir autant d'hommes que de femmes. C'est assez intéressant. Nous n'avons pas dit qu'il y avait équité. Nous disons qu'une bonne partie de l'iniquité n'est pas due à la discrimination mais à d'autres facteurs.

Mme Landolt: L'un de ces facteurs est le choix. Bon nombre d'entre nous, en tant que femmes, que nous soyons d'accord ou pas...avons des familles. Le travail administratifle travail d'infirmière, d'enseignante-a toujours attiré les femmes en raison des heures de travail et des congés. C'est donc autant une question de choix que toute autre chose. Si ce n'était pas le cas, nous avons une législation au Canada tant au niveau fédéral que provincial, depuis 30 ou 40 ans qui précise bien qu'aucune discrimination ne doit exister en fonction du sexe. Et pourtant, les femmes continuent massivement d'occuper des emplois dits de femmes et deviennent enseignantes, infirmières, commis ou travaillent dans des industries de services. De plus en plus elles occupent des postes dans des domaines traditionnellement masculins, mais le plus grand nombre occupe encore des emplois traditionnellement féminins. Il s'agit en grande partie d'un choix

Mme Anderson: Absolument.

Mme Landolt: Quant à nos choix. . . La plupart d'entre nous, que nous soyons d'accord ou pas, avons des familles dont nous devons nous occuper. C'est notre choix, ce n'est pas une discrimination.

Mme Anderson: En fait, la plupart d'entre nous voulons avoir une famille. Comme je l'ai dit, je travaille à plein temps depuis 23 ans. Mes enfants ont été à la garderie dès l'âge de trois ans et demi. Cela m'a beaucoup coûté. J'aurais préféré être à la maison avec eux, comme 70 p. 100 des femmes canadiennes. Nous ne parlons donc pas de discrimination. Je ne suis pas directrice, je ne suis pas présidente, je ne suis pas sous-directrice. Personne n'a agi de façon discriminatoire à mon égard. J'ai choisi de ne pas occupé ces postes pour pouvoir passer davantage de temps avec ma famille.

Le président: J'aimerais donner la parole à M. Bernier.

Mr. Bernier: Good morning ladies. Your opinion is quite clear and I don't have any questions as far as your brief is concerned. It is the first time I heard about your group. I would like to know if you have members in all of the provinces, including Ouebec, and how many you have in Ouebec. Do you have affiliated groups in the province of Quebec?

Mme Landolt: Oui, c'est effectivement le cas. Nous avons Quebec. The French section is called la Femme vraie. How des membres au Québec. La section francophone est appelée la many members we have—I'm sorry, I don't know. They're Femme vraie. Par contre je ne peux pas vous dire combien de certainly in the Ottawa-Hull, Montreal, Quebec areas, as far membres nous avons. Il y en a certainement dans les régions

as I know, and some of the Eastern Townships, but the actual number d'Ottawa—Hull, de Montréal, de Québec, d'après ce que je sais et I don't know. We do have a Quebec affiliation. The one that just dans certains Cantons de l'Est, mais je ne pourrais vous dire le comes to the top of my head is the Conseil de la famille, the council nombre exact. Nous avons des affiliés au Québec. Je pense of the family. So we do have affiliates—quite a few of them, notamment au Conseil de la famille. Donc nous avons des affiliés, un actually, in Quebec.

Ms Anderson: All of our literature, I believe, or much of our literature, is available in French.

Ms Landolt: All our literature is in both official languages. I think you'll be pleased to know. We've had it all translated and our own members do much of the translation. If you'd like any of our material in the French language, we'll be happy to provide it as well.

M. Bernier: Je l'apprécierais, s'il vous plaît.

The Chair: Thank you. Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: I want to pick up one point you made. I'm thinking back to my time at the University of Waterloo, and Sharon Hayes, my colleague across the way, was at the University of Waterloo. At the time I was there, there were very few female students, particularly in the professional faculties, and there were very, very few female faculty members. I remember some of our faculty members talking about why it was not good to hire female faculty members. Part of it was because they went and got pregnant, and they might decide to stay home, and the story went on and on.

So surely at that time there was discrimination. The whole attitude was one that reinforced that. Female students had a great deal of difficulty finishing off in professional courses. I know that has changed and I'm awaiting some statistics on the extent it has changed.

Now, are you saying there was never discrimination or are you saying maybe there's a critical mass that might have been reached at ou que l'on avait peut-être atteint une masse critique à ce moment? this point in time?

Ms Anderson: We're not saying there has never been any discrimination; certainly in some cases there was. However, let's look at the fact we're in 1995 now. I was at university quite a while ago too.

The people who are going to be discriminated against by the passage of this bill have not, in the main, discriminated against anybody. The grandsons, the boys I teach at school, my daughter's friends—those boys, those males, have never discriminated against anyone. Why should they have to pay that price?

We also have to look at some of the people who are going to gain. Women now are generally not discriminated against, and some other groups in society-many of the people who will be particularly advantaged by this group—have never been discriminated against. So the bill does not do what it purports to say it does at all.

Ms Landolt: I'd like to mention too the time I was at law school, which again was a long time ago, nobody said I couldn't be a lawyer. But it was rather that people thought, why would a nice girl be a lawyer? Society sort of felt I should be married devenir avocate. Les gens se demandaient plutôt pourquoi une

[Traduction]

bon nombre en fait, au Ouébec.

Mme Anderson: La plupart de notre documentation, si ce n'est toute, est, je crois, disponible en français.

Mme Landolt: Je pense que vous serez heureux de savoir que toute notre documentation est publiée dans les deux langues officielles. Nous avons tout fait traduire et nos propres membres font la plupart des traductions. Si vous souhaitez recevoir de la documentation en français, nous serons heureux de vous la faire parvenir.

Mr. Bernier: I would appreciate it.

Le président: Merci. Monsieur Telegdi.

M. Telegdi: Je voudrais revenir sur un point que vous avez soulevé. Je me rappelle lorsque j'étais à l'Université de Waterloo et Sharon Hayes, ma collègue de l'autre côté, était à l'Université de Waterloo également. À cette époque, il y avait très peu d'étudiantes, en particulier dans les facultés professionnelles, et très très peu de membres de la faculté étaient des femmes. Je me souviens que certains des professeurs expliquaient pourquoi il n'était pas bon d'engager des femmes. Une des raisons tenait au fait qu'elles tombaient enceintes et qu'elles pouvaient décider de rester à la maison. Ce genre de discussions se poursuivait sans fin.

Donc, à cette époque il y avait certainement de la discrimination. Toute cette attitude ne faisait que la renforcer. Les étudiantes avaient beaucoup de difficulté à finir les cours professionnels. Je sais que les choses ont changé et j'attends les statistiques pour savoir à quel point les choses ont changé.

Êtes-vous en train de dire qu'il n'y a jamais eu de discrimination

Mme Anderson: Nous ne disons pas qu'il n'y a jamais eu de discrimination car il y en a eu, c'est certain. Mais regardons la situation en 1995. J'étais à l'université il y a déjà un certain temps.

Les gens qui vont faire l'objet de discrimination après l'adoption de ce projet de loi n'ont pas, dans l'ensemble, agi de façon discriminatoire contre quiconque. Les petits-fils, les garçons auxquels j'enseigne à l'école, les amis de ma fille, ces garçons n'ont jamais agi de façon discriminatoire contre quiconque. Pourquoi devraient-ils payer ce prix?

Nous devons également penser à certains de ceux qui vont y gagner. En général, les femmes ne font pas l'objet d'une discrimination, et quelques autres groupes de la société-bon nombre de gens qui seront particulièrement avantagés—n'ont iamais fait l'objet d'une discrimination. Le projet de loi ne va pas du tout dans le sens où il prétend aller.

Mme Landolt: J'aimerais dire également que lorsque j'étais à la faculté de droit, ce qui encore une fois était il y a bien longtemps, personne ne me disait que je ne pouvais pas

reason why women couldn't be lawyers. But I had equal opportunity to enter law school; I had the qualifications, so nobody ever stopped me. I had other friends in other professions; I had a friend who was in engineering back then. But nobody stopped them; they had equal opportunity.

The difference is today it's acceptable. We're not going against the grain; we're not a counter-culture any more. It's perfectly acceptable to have women in traditionally male fields. I think that's why more women are entering... And I'm glad there has been a change, that my daughters don't have the problems of people saying you should be married and having children when they don't want to.

Things have changed and got better, but there was some discrimination. I didn't experience it myself, but I'm sure there was some.

Ms Anderson: But this bill, as we say, is going to discriminate.

Mr. Telegdi: Let me touch on two sets of statistics. The latest StatsCan report for students having graduated, I believe, in 1992 shows 55% are female, and compared to their male counterparts the women actually make a bit more money on a per-hour basis than men do who graduated at the same time.

• 1710

There's a similar study that deals with visible minorities. It shows that the visible minorities are actually more than represented in terms of their numbers. In the professional programs, in some cases they're doubly represented. But in their case, when you compare whites and visible minorities in terms of their incomes and employment, the visible minorities are the disadvantaged. These are educated ones.

I'm just getting back to the part where you were talking about training them. That's what Stats Canada said in their studies, both for men and women and the visible minorities. I hope the rest of the committee will get those figures I asked for, Mr. Chairman. It seems to indicate a different kind of scenario for the visible minorities.

The Chair: Dr. Dromisky, you have the floor.

Mr. Dromisky: Thank you very much, Mr. Chairman.

I find your recommendations very interesting. There is somewhat a similarity existing in your recommendations to the recommendations that came from representatives of the first nations; that is the heavy emphasis on education. However, in your mind are equal access to education and equal opportunity synonymous?

Ms Anderson: I'm a teacher, and every child has equal access to education in Canada. We can't turn any children away. I see the teachers with whom I work, and we treat children with equity. Not all children arrive with the same kind of skills and the same kind of backgrounds to support them. I would say there's equal access and equal opportunity within the system itself, but there might be other factors that would make it more difficult for a certain child to attain a certain degree in their education.

[Translation]

and have children. But I went against the grain because I felt no jeune fille devrait devenir avocate? On pensait alors que je devrais me marier et avoir des enfants. Mais je suis allée contre le courant car je ne voyais pas pourquoi des femmes ne pourraient pas devenir avocates. Mais j'ai pu entrer à la faculté de droit, j'avais les qualifications et personne ne s'est interposé. J'avais d'autres amies dans d'autres professions, notamment une amie qui faisait des études d'ingénieur. Personne ne nous en a empêché. Les possibilités étaient les mêmes.

> La différence aujourd'hui, c'est que tout cela est acceptable. Nous n'allons pas à contre-courant, nous n'allons pas contre la culture ambiante. Il est parfaitement acceptable d'avoir des femmes dans des domaines traditionnellement masculins. C'est pourquoi beaucoup plus de femmes se dirigent. . . Et je suis heureuse de ce changement, du fait que mes filles n'ont pas à entendre des gens leur dire qu'elles devraient se marier et avoir des enfants, si elles n'ont pas envie de le faire.

> Les choses ont changé et se sont améliorées, mais il y avait une certaine discrimination. Je n'en ai pas fait moi-même l'expérience, mais je suis sûre qu'il y en avait.

> Mme Anderson: Mais ce projet de loi va créer de la discrimination.

> M. Telegdi: J'aimerais parler de deux séries de statistiques. Le dernier rapport de Statistiques Canada concernant les étudiants qui ont obtenu leurs diplômes en 1992, je crois, montre un pourcentage de 55 p. 100 de femmes, et par rapport à leurs homologues masculins, les femmes gagnent un peu plus par heure que les hommes qui ont obtenu leurs diplômes en même temps.

> Il existe une autre étude du même genre sur les minorités visibles. Cette étude montre que les minorités visibles sont en fait plus que représentées par rapport à leur nombre. Dans les programmes professionnels, ils sont parfois doublement représentés. Mais dans leur cas, si l'on compare les Blancs et les minorités visibles, sur le plan du revenu et de l'emploi, les minorités visibles sont désavantagées. Il s'agit de gens qui ont fait des études.

> Je reviens à la partie où vous avez parlé de la formation de ces gens-là. C'est ce que Statistiques Canada dit dans ses études, à la fois pour les hommes et les femmes et les minorités visibles. J'espère que les autres membres du Comité obtiendront les chiffres que j'ai demandés, monsieur le président. Ils semblent indiquer un scénario différent pour les minorités visibles.

Le président: Monsieur Dromisky, vous avez la parole.

M. Dromisky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je trouve vos recommandations très intéressantes. Il me semble qu'il existe une similitude entre vos recommandations et celles qui viennent des représentants des Premières Nations, à savoir que vous insistez beaucoup sur l'éducation. Mais dans votre esprit, l'égalité d'accès à l'éducation et l'égalité des chances sont-elles synonymes?

Mme Anderson: Je suis enseignante et il me semble qu'au Canada tous les enfants ont le même accès à l'éducation. Nous ne pouvons refuser aucun enfant. Les enseignants avec qui je travaille traitent les enfants de la même façon. Ils n'arrivent pas tous avec le même genre de compétences ni le même contexte familial ou social pour les aider. Je dirais qu'il y a égalité d'accès et égalité des chances dans le système lui-même, mais d'autres facteurs peuvent entrer en jeu et faire en sorte qu'il sera plus difficile pour un enfant donné d'arriver à un certain niveau d'étude.

Mr. Dromisky: We always use that word "equal" and that really bothers me. We know there's accessibility to some type of learning experience, and we know opportunities are being provided for young people to learn.

However, if you just take your province, Ontario, there's a wide, wide discrepancy from one end of the province to the other. Isolated communities and isolated schools certainly don't provide the same kind of learning opportunities as, let's say, the educational systems in Toronto or in Ottawa, especially Ottawa. I'm concerned about the direction we might be going in here when we talk about equality of opportunity.

Ms Anderson: You're certainly not talking residential schools then, are you? That's getting kids out of their own communities. I'll tell you, that's a bit of a joke.

The most important thing for any child in education, and I'm a teacher, is the one-to-one with this teacher. Certainly when they're younger, you don't need tons of computers. You need the care and concern of that person working with the child.

We have to go further back, and we know that by the time children are three years old—this is before they come to school—basically their patterns of thinking, their way of thinking, all of the brain patterns have been set. So before the educational system even gets the children, you can often do a lot of predicting about what's going to happen. You can't blame the education system for everything or expect it to do everything. It can only do the best it can for the most people and I think generally it does that.

Mr. Dromisky: It does not exist. Equality of opportunity does not exist in the educational system. I'm wondering why there's this emphasis on equal access and equal opportunity, when that really truly does not exist in any province, especially in Ontario.

Ms Anderson: Okay. Equality doesn't exist anywhere, does it? Let's be honest. It doesn't exactly exist anywhere. But the equity bill looks at the problem way after the fact. It's a bandaid solution, which doesn't even work long after the fact. We're not saying it's going to be perfect. The education system can't do everything, but that, I think, is where we have to start working. That's where the money should be going, because that is what's going to qualify the children of Canada for jobs later on.

Ms Landolt: Equal opportunity means children who do come into the school system with problems, maybe aboriginal children or children who come from dysfunctional backgrounds, should get that extra care to bring them up to... I mean, everyone has equal access. I think the point you're making is that those children need special recognition and we would absolutely agree with you.

Mr. Dromisky: That's correct. Thank you.

• 1715

Ms Anderson: Right now what I'd like to point out as a teacher is that we're getting huge budget cuts. I teach special education, and we're getting great budget cuts. Our children are going to be at greater risk.

[Traduction]

M. Dromisky: Nous utilisons toujours ce mot d'égalité et cela me préoccupe. Nous savons que certains types d'apprentissage sont accessibles et que les jeunes ont des possibilités d'apprendre.

Mais si l'on prend l'exemple de votre province, l'Ontario, il y a de grandes différences d'une extrémité à l'autre de la province. Les localités isolées et les écoles isolées ne peuvent pas offrir les mêmes possibilités d'apprentissage que, par exemple, les établissements éducatifs de Toronto ou d'Ottawa, en particulier d'Ottawa. Je me demande dans quelle direction nous allons lorsque nous parlons d'égalité des chances.

Mme Anderson: Vous ne parlez pas des écoles résidentielles n'est-ce pas? Il s'agit là de sortir les enfants de leur milieu. Je pense que c'est une blague.

Je pense que le plus important dans l'éducation d'un enfant, et je suis enseignante, c'est le rapport personnel avec l'enseignant. Lorsqu'ils sont plus jeunes, les enfants n'ont pas besoin de toutes sortes d'ordinateurs. Il leur faut les soins et l'attention de la personne qui travaille avec eux.

Il faut remonter encore plus loin. Nous savons que lorsque les enfants atteignent l'âge de trois ans—c'est-à-dire avant d'aller à l'école—ils ont déjà leur schéma de penser, leur façon de penser bien établis. Par conséquent, avant que le système éducatif influe sur ces enfants, on peut déjà largement prévoir ce qui se passera. On ne peut pas tout mettre sur le dos du système d'éducation ni s'attendre à ce qu'il fasse tout. Il ne peut faire que son possible pour la plupart des gens, et je crois qu'en général c'est ce qu'il fait.

M. Dromisky: Cela n'existe pas. L'égalité des chances n'existe pas dans le système éducatif. Je me demande pourquoi on insiste tellement sur cette égalité d'accès et cette égalité des chances, lorsque cela n'existe pas vraiment dans aucune des provinces, en particulier en Ontario.

Mme Anderson: D'accord. L'égalité n'existe nulle part n'est-ce pas. Soyons honnêtes. Cela n'existe pas nulle part. Mais le projet de loi sur l'équité aborde le problème bien longtemps après les faits. C'est une solution de fortune, qui ne fonctionne pas, même longtemps après les faits. Nous ne disons pas que les choses seront parfaites. Le système d'éducation ne peut pas tout faire, mais c'est par là que nous devons commencer. C'est là que les fonds doivent aller car c'est là où les enfants du Canada se qualifieront pour trouver des emplois plus tard.

Mme Landolt: L'égalité des chances, cela veut dire que des enfants qui arrivent à l'école avec des problèmes, peut-être des Autochtones ou des enfants qui viennent de milieux disfonctionnels, doivent faire l'objet de soins particuliers pour les amener. . . Chacun a le même accès à l'éducation. Ce que vous voulez dire, c'est que ces enfants ont besoin de soins particuliers, et je suis tout à fait d'accord avec vous.

M. Dromisky: C'est exact. Merci.

Mme Anderson: En tant qu'enseignante, j'aimerais dire que nous faisons face à des restrictions budgétaires énormes. J'enseigne l'éducation spéciale où nous allons avoir d'énormes réductions. Nos enfants vont avoir davantage de difficultés.

Let's take all the money that I think will be wasted on implementing this bill and put it into education. That's where it's really needed.

Mrs. Hayes: You've covered 90% of what the bill is about. There's one part of the bill you haven't mentioned. I wonder if you've taken any time to look at it. That's the compliance clause of the bill.

Some concern has been expressed by companies about the possibility of compliance audits, their invasiveness or coerciveness or whatever. Do you have any comment on that clause? Did you have time to look at it?

Ms Landolt: Yes, we did look at it, Mrs. Hayes. Our concern is really the same as we have with the Human Rights Commission enforcing it. It is coercive. There's no opportunity for anyone really to have an advantage to put aside the decision once it's made against them. In other words, it seems it is a coercive panel.

There's appeal to the minister. But then again, it doesn't seem to be democratic. That's what we meant by the whole thing being undemocratic: the compliance clause, the Human Rights Commission, the compliance officer, the tribunal, then the compliance clause, right on to the very end. Really, it's not an exaggeration to say it's a kangaroo court. You seem to be guilty as accused. There's no genuine opportunity to put forward any dissent. Once you have been accused by the compliance officer, you are locked in.

Mr. Maloney (Erie): At the risk of oversimplification, your position is that women are not discriminated against; they are over-represented or under-represented in various employment sectors based on choices. Do you feel the same principles apply to visible minorities, aboriginals, or the disabled?

Ms Anderson: No, we're certainly not saying that. What we're saying is we don't think this bill is going to look after their problems. That's what we're saying. We're not denying... There is certainly discrimination even against women, in certain cases. We're not saying there's no discrimination. What we're saying is this bill is not going to take care of the results of any kind of discrimination. We feel it's a band—aid solution at best. We don't feel it's going to do what it says it's going to do.

Mr. Maloney: What will do it, then?

Ms Anderson: As we've said, put the money into education and training. People who are trained and educated for certain levels of jobs in society are the people who are going to be able to get those jobs. If we look at the people who are disadvantaged, what do they have in common? Generally they have in common that they are not trained for the jobs that make good money. They do not have the education for those jobs.

We have found out that many visible minorities have excellent jobs and excellent skills. Where we're finding the breakdown is in the training and the education. We're saying that is where the money, time, effort, and energy should be spent, not on this band—aid solution, which we see as being of very little help to anybody.

[Translation]

Prenons tout l'argent qui, d'après moi, va être gaspillé à mettre en oeuvre ce projet de loi et consacrons—le à l'éducation. Car c'est là où il est vraiment nécessaire.

Mme Hayes: Vous avez parlé d'environ 90 p. 100 du projet de loi. Mais il y a un aspect dont vous n'avez pas parlé. Je me demande si vous avez eu le temps de l'étudier. Il s'agit de l'article sur l'observation.

Certaines entreprises ont exprimé leurs préoccupations au sujet de la possibilité de vérifications sur l'observation de la loi, et au sujet du caractère envahissant ou coercitif de ces vérifications. Avez-vous des observations à ce sujet. Avez-vous eu le temps de le regarder?

Mme Landolt: Oui, nous l'avons regardé, madame Hayes. Nos préoccupations sont les mêmes en ce qui concerne l'application par la Commission des droits de la personne. C'est coercitif. Il est impossible pour une personne d'avoir la possibilté de réserver la décision qui a été prise contre elle. Autrement dit, c'est une décision coercitive.

Il y a la possibilité d'un appel au ministre. Mais là encore, cela ne semble pas démocratique. C'est ce que nous voulions dire par le fait que tout ce processus n'est pas démocratique. L'article sur l'application, la Commission des droits de la personne, l'agen de vérification, le tribunal et finalement l'article sur l'application en tout dernier. Je pense que ce n'est pas exagéré de dire qu'il s'agit d'un tribunal irrégulier. On est coupable dès le départ. Il n'y aucune possibilité de présenter des arguments. Une fois que vous avez été accusé par l'agent d'application, tout est fini.

M. Maloney (Erie): Au risque de simplifier à l'extrême, il semble que votre position soit que les femmes ne font pas l'objet de discrimination; elles sont sur-représentées ou sous-représentées dans divers secteurs d'emploi en fonction de leur choix. Pensez-vous que les mêmes principes s'appliquent aux minorités visibles, aux autochtones ou aux personnes handicapées?

Mme Anderson: Non, certainement pas. Nous disons que ce projet de loi ne va pas régler leurs problèmes. C'est ce que nous disons. Nous ne nions pas que... Il y a certainement de la discrimination, même contre les femmes, dans certains cas. Nous ne disons pas le contraire. Mais nous pensons que ce projet de loi ne va pas remédier aux conséquences de ce genre de discrimination. Nous pensons que c'est une solution de fortune tout au plus. Nous ne pensons pas qu'il va avoir les résultats escomptés.

M. Maloney: Comment alors atteindre ces résultats?

Mme Anderson: Comme nous l'avons dit, il faut consacrer l'argent à l'éducation et à la formation. Les gens qui sont formés et éduqués pour certains niveaux d'emploi dans la société sont ceux qui pourront obtenir ces emplois. Qu'ont en commun les personnes désavantagées? Généralement, elles ont en commun le fait qu'elles ne sont pas formées pour les emplois qui sont bien rémunérés. Elles n'ont pas fait les études nécessaires pour occuper ces emplois.

Nous avons constaté que de nombreux membres de minorités visibles ont d'excellents emplois et d'excellentes compétences. La différence, c'est la formation et l'éducation. C'est pourquoi nous disons que c'est là où l'on doit consacrer les fonds, le temps, les efforts et l'énergie et non dans cette solution de fortune, qui ne sera guère d'utilité à qui que ce soit.

Ms Landolt: It seems to be unfair for visible minorities. To give you an example, a friend of my son...many generations back his parents came from India. He was born and raised in Canada. He wrote his LSAT examination, a pre-law examination. There is a little box asking if you are Asian, aboriginal, are you female? What was I to do, he said—I'm as Canadian as Canadian, educated, I think and act like a Canadian; but because of the colour of my skin, I'm supposed to put an X that says "Asian background", because 200 years ago my family was born in India. He said he should be competing on the same level as anybody else.

That's what the problem is. You're not helping those young men and young women who are competent. We have to help those who are not competent, who are not able to be competitive. That comes in by job skills, retraining, and education, not by putting in this piece of legislation, which doesn't deal with the problems.

Mr. Maloney: We've heard from visible minorities, aboriginals, women's groups, disabled people, who claim they are competent and they are still not getting the positions. How do you justify or reconcile that?

• 1720

Ms Landolt: I would be inclined to think they are right. I would think they may be the one exception. If they are trained, they do have other problems of accessibility, such as getting a wheelchair into the building or getting to the rest rooms. I think those physical things are real problems. They aren't being hired because they're going to cause widening of the door frames.

Ms Anderson: As we said in our brief, there are specific groups and people who are discriminated against who are having difficulty. We're not denying that. It's like using an atomic bomb to kill a flea. There are some people who need help. Let's help those people.

As Gwen pointed out, we're advantaging all kinds of people who don't need a leg up. All kinds of people can compete easily on the level playing field. They don't want a tilted playing field. We have to target the people who do need the help and deal with those people, but not with a monolithic bill like this.

Ms Landolt: One suggestion I would make to help people who are handicapped would be to give a financial incentive through tax credits to employers to widen doors or build ramps to make the workplace accessible for the handicapped. I can see doing that, but it's an individual thing. It's a physical inability of the employer to cope with handicapped people. If they were given an incentive they probably would be more inclined to hire them.

Mr. Maloney: I'd be interested in the source for your statistic that 74% of Canadians don't want this legislation.

Ms Anderson: It was a Gallup poll, I believe, in 1993.

[Traduction]

Mme Landolt: Cela semble injuste pour les minorités visibles. Pour vous donner un exemple, un ami de mon fils—il y a de nombreuses générations, ses parents ont immigré de l'Inde. Il est né et il a été élevé au Canada. Il a passé son examen d'entrée à la Faculté de droit. Dans le formulaire, il y a une petite case où l'on vous demande si vous êtes d'origine asiatique, autochtone ou si vous êtes une femme? Que dois—je faire—m'a-t-il dit—je suis aussi Canadien que n'importe qui, j'ai fait des études, je pense et j'agis comme un Canadien. Mais en raison de la couleur de ma peau, je suis censé mettre un X à côté de la case «origine asiatique», parce qu'il y a 200 ans, ma famille vivait en Inde. Il pensait qu'il devait pouvoir être au même niveau que n'importe qui.

C'est là où réside le problème. Vous n'aidez pas ces jeunes gens et ces jeunes filles qui sont compétents. Nous devons aider ceux qui ne sont pas compétents et qui ne peuvent pas faire face à la concurrence. Pour ce faire, il faut enseigner les compétences liées à un emploi, assurer le recyclage et l'éducation et non adopter une loi qui ne règle pas les problèmes.

M. Maloney: Des membres de minorités visibles, des autochtones, des groupes de femmes, des handicapés nous ont dit que ils ont des compétences mais qu'ils n'obtiennent toujours pas d'emplois. Comment justifier cela ou l'acceptez-vous?

Mme Landolt: J'aurais tendance à penser qu'ils ont raison. Je pense qu'ils constituent sans doute la seule exception. S'ils ont la formation, ils font face à d'autres problèmes d'accessibilité, c'est-à-dire faire entrer une chaise roulante dans un immeuble ou se rendre aux toilettes. Je pense que ces problèmes physiques sont réels. On ne les engage pas parce qu'il va falloir élargir les portes.

Mme Anderson: Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, il y a des groupes et des gens particuliers qui font l'objet de discrimination et qui ont des difficultés. Nous ne le nions pas. C'est comme se servir de la bombe atomique pour tuer une mouche. Certains ont besoin d'aide et nous devons les aider.

Comme Gwen l'a mentionné, nous avantageons toutes sortes de gens qui n'ont pas besoin de notre aide. Il y a toutes sortes de gens qui bénéficient de règle de jeu équitable. Nous ne voulons pas de règles de jeu en déséquilibre. Il nous faut cibler ceux qui ont besoin d'aide, mais certainement pas à l'aide d'un projet de loi monolitique comme celui—ci.

Mme Landolt: Pour les personnes handicapées, on pourrait proposer des encouragements financiers, au moyen de crédits d'impôt à l'intention des employeurs afin d'élargir les portes ou de construire des rampes afin de rendre le lieu de travail accessible aux personnes handicapées. C'est une solution, mais c'est une solution individuelle. Il s'agit de l'incapacité physique de l'employeur de répondre aux besoins des personnes handicapées. Si on les encourageait, ils seraient probablement plus enclins à les engager.

M. Maloney: J'aimerais connaître la source de vos statistiques selon lesquelles 74 p. 100 des Canadiens ne sont pas d'accord avec le projet de loi.

Mme Anderson: C'est un sondage Gallup qui a été réalisé je crois en 1993.

Ms Landolt: I think it was November 1994. I'm not sure of the month, but it was a recent poll. We can certainly give it to the committee if you would like. We have a copy of it. It was published in most of the papers in Canada.

Mr. Maloney: You have a copy of the report. Do you also have a copy of the questions on which this report was based?

Ms Landolt: I can't remember offhand, but I will certainly look. Usually when it's published in the paper by Gallup the question is given, and I'm sure that would be included. But we'll be very happy to submit this to you. I know it's in our files.

Mr. Maloney: Do you know who commissioned this report?

Ms Landolt: That is always included as well. Should I have it sent to you personally, or to the clerk of the committee?

Mr. Maloney: The clerk of the committee would be fine.

The Chair: You spoke of this bill as being undemocratic. Do you agree with me that the Canadian Constitution is a classic example of democracy?

Ms Landolt: No. I was around in 1982 when that Constitution was brought in and I know that section 15.(2) of the Charter of Rights was brought in by a special interest group of feminists. We're the only country in the world that had a special interest group of feminists change our national constitution. They said they spoke for all women. They also changed section 15.(1), but specifically section 15.(2). We're the only country in the world that has affirmative action or employment equity written into it because of the lobby of a special interest group.

I do not now, and I did not then, regard our Canadian Charter of Rights as being a reflection of what Canadians want. In November 1981 *The Globe and Mail* had an editorial saying it would be surprised if 0.001% of Canadians understood what was in that Charter of Rights. Secondly, it was never ratified by the provinces. It was ratified only by the federal House of Commons and Senate.

The Chair: How would you ensure equality in the workforce?

Ms Landolt: I think you would have to require equal opportunity, that everyone would be equal.

• 1725

The Chair: If the equal opportunity situation does not result in the desirable equity results one wants to achieve... Which is more important, results or opportunity?

Ms Anderson: I think you're talking about equality of results, and there's a grave danger in that, because there are too many factors. This bill seems to say the only reason results are not equal across the board in employment is discrimination, and it absolutely is not true. There are far too many variables that go into... Some groups do certain jobs better than others. Some have a history of doing certain jobs that other groups don't have. To expect you're going to have equality of results,

[Translation]

Mme Landolt: Je pense que c'était en novembre 1994. Je ne suis pas sûre du mois, mais c'est un sondage récent. Nous pouvons certainement le remettre au comité, si vous le souhaitez. Nous en avons un exemplaire. Il a été publié dans la plupart des journaux du Canada

M. Maloney: Il y a un exemplaire dans le rapport. Avez-vous également une copie des questions sur lesquelles s'appuie ce rapport?

Mme Landolt: Je ne me rappelle pas pour le moment, mais je peux certainement vérifier. Normalement, lorsque le sondage est publié dans les journaux par Gallup, on donne la question et je suis sure qu'elle serait incluse. Mais nous serons très heureux de vous les remettre. Je sais que nous les avons dans nos dossiers.

M. Maloney: Savez-vous qui a commandé ce rapport?

M. Landolt: Cela est toujours inclus également. Devrais-je vous l'adresser personnellement ou au greffier du comité?

M. Maloney: Au greffier du comité s'il vous plaît.

Le président: Vous avez dit que ce projet de loi était antidémocratique. Etes—vous d'accord avec moi pour dire que la Constitution canadienne est un exemple classique de démocratie?

Mme Landolt: Non. J'étais là en 1982 lorsque la Constitution a été rapatriée et je sais que le paragraphe 15.(2) de la Charte des droits a été revendiqué par un groupe de féministes. Nous sommes le seul pays au monde où un groupe de féministes peut modifier notre constitution nationale. Elles ont prétendu parler pour toutes les femmes. Elles ont également modifié le paragraphe 15(1), mais surtout le paragraphe 15(2). Nous sommes le seul pays au monde où la Constitution prévoit des mesures d'action positive ou l'équité en matière d'emploi parce qu'un groupe d'intérêts particuliers a exercé des pressions en ce sens.

Je ne pense pas, tout comme je ne le pensais pas à l'époque, que notre charte des droits reflète ce que veulent les Canadiens. En novembre 1981, il y avait un article dans le *Globe and Mail* dans lequel on disait qu'il ne serait pas surprenant si 0,001 p. 100 des Canadiens comprenait ce qui se trouvait dans la Charte des droits. Deuxièmement, elle n'a jamais été ratifiée par les provinces. Elle a seulement été ratifiée par la Chambre des communes et le Sénat au niveau fédéral.

Le président: Comment assureriez-vous l'égalité dans la population active?

Mme Landolt: Il faudrait exiger l'égalité des chances, l'égalité pour tous.

Le président: Si l'égalité des chances n'aboutit pas à l'équité souhaitée dans les résultats... Qu'est—ce qui est le plus important, les résultats ou les chances?

Mme Anderson: Il semble que vous parlez de résultats égaux, et cela est très dangereux, car trop de facteurs entrent en jeu. Ce projet de loi semble avancer que si les résultats dans le domaine de l'emploi ne sont pas les mêmes pour tous, c'est simplement à cause de la discrimination, et cela est absolument faux. Il y a beaucoup trop de variables... Certains groupes font certains travaux mieux que d'autres. Des groupes ont une tradition dans certains métiers qui leur est propre. S'attendre à

which is what the social engineers are working for, and which is what des résultats égaux pour tout le monde, comme si on emploie les this bill does—it's a social engineering bill—is totally unrealistic and coercive, we believe.

I think it's also very patronizing and puts Canadians down. Canadians have shown themselves to be very fair, as far as most people are concerned. To have the big arm of the law come in and say we are going to coerce you into doing thus, this, and so. . . Canadians are tired of it. We're sick of it. We want big government to get out, let us get on with our lives, and treat us with the respect we deserve.

Canadians are fair-minded. Canadians are willing to help their brothers and sisters. We're doing a very good job of that. We don't need a coercive government bill telling us we aren't staffing up properly.

Ms Landolt: I'd like to add that employers are in the business because they want to make a profit. They want the best person. I'm hired as a lawyer because I'm competent: I'm the best person. I'm going to help that company make money. They don't want to have to take people who are proportionately representative of people in the workforce or of the community as a whole. They want people who are going to make a profit for the company. It doesn't matter what colour or gender they are.

The Chair: One of the institutions in the country that I think really has been in the business of making good profits is the banking institutions. Would you agree?

Ms Landolt: The banking institutions make money? They've done a very good job of it, yes.

The Chair: The bankers' association supports this bill, because it is good for business. What do you say to that?

Ms Landolt: If it's good for business, they don't need the bill. They don't need the bill. The banks have been very good about promoting women, I know, because it's good for business. So they don't need this artificial creation. If it's good for business, they don't need it. They're going to do it anyway, because they want to make a profit. They have women going up the mainstream, the pipeline of management, because women are competent.

Ms Anderson: That proves my point. That's what I said. Canadians are fair-minded. We are behaving generally in a fair-minded way. Without the bill, as Gwen says, banks are going to do it because it is good for business; and they already are doing it.

The Chair: But the bankers also say they support the bill.

Ms Landolt: They support the bill; but because they support it, does that mean Canadians want it? The fact that the bankers are making these enormous profits. . . There are lots of other questions about the banking system in Canada. That they support it doesn't mean a thing. They support it because they're already doing it, because it's good for business. But it doesn't mean anything to the Canadian rank and file.

[Traduction]

ingénieurs sociaux, et comme le cherche ce projet de loi - car c'est un projet de loi d'ingénierie sociale—est tout à fait irréaliste, selon nous, et coercitif.

J'y vois en outre une marque de condescendance à l'égard des Canadiens. La plupart d'entre eux ont prouvé qu'ils sont très équitables. Brandir la menace d'une loi pour les obliger à faire ceci et cela de telle et telle manière. . . Les Canadiens en ont assez. Nous en avons assez. Nous voulons que le gouvernement se retire et nous laisse vivre nos vies, et qu'il ait pour nous le respect que nous méritons.

Les Canadiens sont des gens justes. Les Canadiens sont prêts à venir en aide à leurs frères et soeurs. Nous le faisons très bien. Nous n'avons pas besoin d'une loi coercitive qui vienne nous dire que nous faisons mal la dotation des emplois.

Mme Landolt: J'aimerais ajouter que les employeurs ont pour objectif de réaliser des bénéfices. Ils veulent donc la personne la plus apte au travail. On m'a embauchée comme avocate parce que je suis compétente; je suis la plus apte pour faire ce travail. Je vais aider ma société de faire des bénéfices. Les employeurs n'ont aucune envie d'embaucher une personne simplement parce qu'elle est représentative d'un segment de la main-d'oeuvre ou de la communauté. Ils veulent des gens qui puissent contribuer à la rentabilité de la compagnie. Peu importe leur couleur ou leur sexe.

Le président: Les banques sont certainement parmi ces institutions qui ont réalisé d'excellents bénéfices, ne diriez-vous pas?

Mme Landolt: Vous demandez si les banques font de l'argent? Oui, elles ont d'excellents résultats.

Le président: L'Association des banquiers appuie le projet de loi, car il est bon pour les affaires. Qu'en dites-vous?

Mme Landolt: Si c'est bon pour les affaires, il n'est pas nécessaire d'avoir une loi. Elles n'ont pas besoin de cette loi. Je sais que les banques donnent beaucoup d'avancement aux femmes, parce que c'est bon pour les affaires. Elles n'ont donc pas besoin d'un moyen artificiel. Si c'est bon pour les affaires, elles n'ont pas besoin de ceux-ci. Elles feront ce qu'il faut de toute manière, parce que ce qui les intéresse, ce sont les bénéfices. Elles donnent de l'avancement aux femmes parce que les femmes sont compétentes.

Mme Anderson: Cela prouve ce que je disais. C'est exactement ce que j'ai dit. Les Canadiens sont équitables. Dans l'ensemble, nous nous montrons très justes. Sans ce projet de loi, comme le disait Gwen, les banques feraient de toute manière ce qu'elles font parce que c'est bon pour les affaires; elles le font déjà.

Le président: Mais l'Association des banquiers s'est prononcé en faveur du projet de loi.

Mme Landolt: Elles appuient le projet de loi; mais cela signifie-t-il que les Canadiens le réclament? Le fait que les banquiers réalisent d'énormes bénéfices. . . On peut poser bien des questions sur les banques au Canada. Le fait qu'elles appuient le projet de loi ne veut absolument rien dire. Elles l'appuient parce que de toute manière elle font déjà ce qu'il stipule, parce que c'est bon pour leurs affaires. Mais cela n'a aucun rapport avec ce que souhaite le Canadien moyen.

The Chair: They have said they support the bill because it is good business. That is their conclusion.

Ms Anderson: It might be good business for them, but lots of people say it will not be good for their businesses. They're huge. They're monolithic. They have lots of resources. They can hire lawyers. They can hire all the experts they might need. What about the person who has a small business, with fifty people, and who is required to come into line with this bill? How many small business people have you had in, saying this is good for business and it's going to work in the particular part of the country they live in?

Ms Landolt: There are only five banks in Canada. They're running the banking system. They're not really the rank-and-file Canadian. They're not the ordinary sole-proprietor businessman.

Ms Anderson: The banks also supported the Charlottetown Accord. Canadians did not.

I don't think it says a lot that the banks support it. Good for them, if that's what they want. It's a free country. But I don't think that says it's necessarily a good bill.

Ms Landolt: The Canadians didn't want the Charlottetown Accord, but the bankers did. So it doesn't mean much.

The Chair: I can see when you like part of what they say, you agree; when you're cornered, then you disagree. I guess that is part of democracy.

• 1730

Ms Landolt: I don't think we're cornered, though. We don't feel cornered, Mr. Chairman.

The Chair: On that note, on behalf of the committee members I would like to thank you for your contribution to the proceedings of the committee. Thank you.

Ms Landolt: Thank you very much. It was a pleasure to be here.

The Chair: We have one very short motion on a housekeeping matter. Clerk, would you please read it?

The Clerk of the Committee: I have a motion with respect to Friday morning's meeting: that the clerk be authorized to arrange a working breakfast for Friday, March 3, 1995, for members, necessary staff, and invited witnesses and that the cost of the breakfast not exceed \$100.

The Chair: In what room?

The Clerk: In 253–D from 8 to 11 Friday morning.

Mr. Telegdi: I want it on the record that if anyone in the audience wants to grab a sandwich, they can, and that if they don't get it, it's the clerk's fault.

Some hon. members: Oh, oh!

The Chair: Do you move the motion, Andrew?

[Translation]

Le président: Les banques ont dit qu'elles appuient le projet de loi parce qu'il est bon pour les affaires. C'est leur conclusion.

Mme Anderson: C'est peut-être bon pour elles, mais bien des gens pensent que ça ne sera pas bon du tout pour leurs propres affaires. Les banques sont énormes, monolithiques, elles ont une abondance de ressources. Elles peuvent embaucher des avocats, tous les experts dont elles peuvent avoir besoin. Mais qu'en est-il du petit entrepreneur, qui a une cinquantaine d'employés, et qui devra respecter les dispositions de cette loi? Combien de petits entrepreneurs avez-vous entendus, combien sont venus vous dire que ce projet de loi est bon pour eux et qu'il est adapté aux circonstances particulières de leur région?

Mme Landolt: Il n'y a que cinq grandes banques au Canada. Ce sont elles qui dirigent tout le système bancaire. Elles ne représentent pas vraiment le Canadien moyen. Elles ne représentent pas le petit entrepreneur propriétaire.

Mme Anderson: Les banques étaient aussi en faveur de l'Accord de Charlottetown. Pas les Canadiens.

Le fait que les banques l'appuient ne veut pas dire grand-chose. Si c'est là ce qu'elles souhaitent, très bien. Chacun est libre dans ce pays. Mais cela ne veut pas dire nécessairement que ce soit un bon projet de loi.

Mme Landolt: Les Canadiens ne voulaient pas de l'Accord de Charlottetown, tandis que les banquiers l'appuyaient. Ça ne veut donc pas dire grand-chose.

Le président: Je vois que vous les appuyez quand cela vous convient, mais quand vous vous sentez piégés, vous n'êtes plus d'accord. Cela fait partie du jeu démocratique, j'imagine.

Mme Landolt: Mais je ne crois pas que nous soyons pris au piège. Je ne me sens pas du tout prise au piège, monsieur le président.

Le président: Sur ce, au nom de tous les membres du comité, je vous remercie de votre contribution à nos travaux. Merci.

Mme Landolt: Merci beaucoup. Ce fut un plaisir.

Le président: Nous avons une petite motion d'intendance. Monsieur le greffier, pouvez-vous nous la lire.

Le greffier du Comité: J'ai ici une motion concernant la réunion de vendredi matin :que le greffier soit autorisé à fournir un petit déjeuner de travail le vendredi 3 mars 1995 pour les membres, le personnel nécessaire et les témoins invités, et que le coût du petit déjeuner ne dépasse pas 100\$.

Le président: Dans quelle pièce?

Le greffier: À la pièce 253-D, de 8h à 11h, vendredi matin.

M. Telegdi: Je tiens à dire officiellement que si quelqu'un dans la salle veut un sandwich, il ou elle peut se servir; si personne ne se sert, c'est la faute du greffier.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Andrew, proposez-vous la motion?

Mr. Telegdi: Yes.

The Chair: Is there any further discussion?

Mrs. Hayes: Just a question. Is it necessary? I won't be here so I really can't say, but with people coming, is it necessary to spend that money? Each of us could be here by 8 a.m. and have our coffee and probably could have already grabbed a slice of toast on our way.

The Chair: This is really for our witnesses.

Mr. Maloney: In view of the fact that money is being saved by not travelling, perhaps we can spring for this out of courtesy to our guests.

The Chair: It's really for the guests.

Mr. Bernier, do you have any thoughts?

M. Bernier: Pas de problème.

The Chair: Sharon, do you approve?

Mrs. Hayes: I question the necessity.

The Chair: You question the necessity, but you approve anyway.

Mr. Telegdi: We have people coming in from out of town. There are going to be a lot of witnesses coming, and I think it would benefit us to be able to talk to them and have a little interaction before. I think it's money very well spent.

The Chair: Mr. Grose, do you have any thoughts on that?

Mr. Grose (Oshawa): No.

Motion agreed to

The Chair: Democracy in action.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

M. Telegdi: Oui.

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires?

Mme Hayes: Une question. Est-ce vraiment nécessaire? Comme je n'y serai pas, je peux difficilement me prononcer, mais est-il vraiment nécessaire de dépenser cet argent? Nous pourrions être ici pour 8h, prendre un café, et nous aurons probablement déjà mangé quelque chose avant de venir.

Le président: C'est surtout pour les témoins.

M. Maloney: Puisque nous économisons en évitant le déplacement, nous pourrions peut-être faire cette politesse à nos invités.

Le président: C'est vraiment pour les invités.

Monsieur Bernier, avez-vous une opinion?

Mr. Bernier: No problem.

Le président: Sharon, êtes-vous d'accord?

Mme Hayes: Je mets en doute la nécessité de la chose.

Le président: Vous mettez en doute la nécessité, mais vous approuvez quand même.

M. Telegdi: Nous avons des témoins qui vont venir de l'extérieur. Et ils seront nombreux, et il me semble qu'il serait bon que nous puissions nous mêler à eux un peu avant la séance pour parler. À mon avis, c'est de l'argent bien dépensé.

Le président: Monsieur Grose, avez-vous un point de vue sur la question?

M. Grose (Oshawa): Non.

La motion est adoptée

Le président: La démocratie à l'oeuvre.

La séance est levée.

MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid Lettermall Port payé
Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Council of Canadians with Disabilities:

Francine Arseneault, National Chairperson;

Carol McGregor, Employment Committee Member of the Council of Canadians with Disabilities;

David Baker, Legal Counsel.

From REAL Women of Canada:

C. Gwendolyn Landolt, National Vice-President;

Judy Anderson, Ontario Chapter President.

TÉMOINS

Du Conseil des Canadiens avec Déficiences:

Francine Arseneault, présidente national;

Carol McGregor, membre du Comité de l'équité en matière d'emploi du Conseil des Canadiens avec déficiences;

David Baker, conseiller juridique.

Du «REAL Women of Canada»:

C. Gwendolyn Landolt, vice-présidente national;

Judy Anderson, présidente de la section de l'Ontario.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 39

Wednesday, March 1, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 39

Le mercredi 1 mars 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan
Vice-Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 1, 1995 (44)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 7:06 o'clock p.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

Acting Member present: Bonnie Brown for Marlene Catterall.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis-Philippe Côté and Diane McMurray, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: June Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Provincial Building & Construction Trades Union: Alex Lolua and Joseph Maloney. From the Federally-Regulated Employers—Transportation Communications (FETCO): Lorette Glasheen, Manager, Employment Equity, CP Rail, Olga Cwiek, Vice-President, Human Resources and Program Sales, CTV Television and Raymond Puist, Vice--President, Industrial Relations, Bell Canada. From the Canadian Civil Liberties Association: Alan canadienne des libertés civiles: Alan Borovoy, conseiller. Borovoy, General Counsel.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

Alex Lolua and Joseph Maloney both made statements and answered questions.

Lorette Glasheen, Olga Cwiek and Raymond Puist made statements and answered questions.

Alan Borovoy made a statement and answered questions.

At 7:47 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 8:00 o'clock p.m., the sitting resumed.

At 9:41 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 1ER MARS 1995 (44)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 19 h 06, dans la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Ray Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Membre suppléant présent: Bonnie Brown pour Marlene Catterall.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté et Diane McMurray, conseillers législatifs. Du Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: Du «Provincial Building & Construction Trades Union»: Alex Lolua; Joseph Maloney. Des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF): Lorette Glasheen, directrice, Équité en matière d'emploi, CP Rail; Olga Cwiek, vice-présidente, Ressources humaines et ventes de programme, CTV télévision; Raymond Puist, viceprésident, Relations industrielles, Bell Canada. De l'Association

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les procèsverbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Alex Lolua et Joseph Maloney font des déclarations et répondent aux questions.

Lorette Glasheen, Olga Cwiek et Raymond Puist font des déclarations et répondent aux questions.

Alan Borovoy fait une déclaration et répond aux questions.

À 19 h 47, le Comité suspend ses travaux.

À 20 heures, le Comité reprend ses travaux.

À 21 h 41, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus] Wednesday, March 1, 1995 [Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mercredi 1er mars 1995

• 1906

The Chair: I now reconvene the proceedings of this committee studying the Employment Equity Act. We have before us the Building and Construction Trades Department, represented by Mr. Joseph Maloney and Mr. Alex Lolua.

Proceed with your opening remarks, please.

Mr. Alex Lolua (Government Relations Representative, Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario): I'd like to thank the committee for allowing us to speak before you today.

First of all I'll introduce Joe Maloney. Joe is with our national organization, the Building and Construction Trades Department, which represents over 400,000 unionized construction workers in Canada. My name's Alex Lolua, and I'm the government relations representative for the Ontario Provincial Building and Construction Trades Council, which represents 100,000 unionized construction workers in Ontario.

I'd like to give you some of the reasons we're appearing before you today. Then I'll let Joe get into part of our brief and I'll close it up.

We'd like to say right off the bat that both our organizations are very supportive of employment equity. As you'll hear later on in our presentation, we've done an extensive amount of background work in employment equity in the construction industry in Ontario and we've worked quite closely with the provincial government in Ontario in trying to develop employment equity regulations. We've also worked closely with our employers in trying to advance this process.

After having read the bill, it seems it would not apply to construction in most cases. What we see...sites under federal jurisdiction would probably be an instance where the act, in its 100–person limitation, would allow construction to apply. Possibly there may be some instances under the Federal Contractors Program that could have some relation to construction.

What we recommend is that at this time the committee seriously look at exemptions for the construction industry and get involved in a consultation process on how employment equity can best work in the federal arena.

Now, if I could, I'd like to let Joe give you a bit of background on the construction industry to try to get you to understand how different it is from a lot of other sectors. The construction industry is significantly different from the industrial and service segments. So I'll hand it over to Joe.

Mr. Joseph Maloney (Assistant to the Executive Secretary, Building and Construction Trades Department): Thank you.

Le président: La séance est maintenant ouverte et nous poursuivons l'étude de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Nous allons entendre MM. Joseph Maloney et Alex Lolua, porte-parole du Building and Construction Trades Department.

Messieurs, vous avez la parole.

M. Alex Lolua (agent des relations gouvernementales, Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario): Je remercie le comité de nous avoir donné l'occasion de témoigner aujourd'hui.

Permettez-moi tout d'abord de vous présenter M. Joe Maloney. Il est l'un des dirigeants de notre organisme national, le Building and Construction Trades Department, qui représente plus de 400 000 travailleurs de la construction syndiqués au Canada. Quant à moi, je m'appelle Alex Lolua et je suis l'agent des relations gouvernementales pour l'Ontario Provincial Building and Construction Trades Council qui représente 100 000 travailleurs de la construction syndiqués en Ontario.

Je voudrais vous donner quelques—unes des raisons pour lesquelles nous avons voulu comparaître devant vous aujourd'hui. Ensuite, Joe présentera une partie de notre exposé et j'en je conclurai ensuite.

Je tiens à souligner tout d'abord que nos organisations sont formellement en faveur de l'équité en matière d'emploi. Comme nous vous le préciserons dans quelques instants, nous avons fait beaucoup de travaux préparatoires à ce sujet dans le secteur de la construction en Ontario et nous avons collaboré de très près avec le gouvernement ontarien pour essayer d'élaborer des règlements en la matière. Nous collaborons également avec nos employeurs pour essayer de faire progresser ce dossier.

Ayant lu le projet de loi, il me semble que, dans la plupart des cas, il ne pourrait pas s'appliquer à notre secteur. Pour les chantiers régis par les lois fédérales, cette loi, compte tenu de la règle des cent employés, pourrait s'appliquer aux travaux de construction. Il est également possible que, dans certains cas, des travaux au titre du programme de contrats fédéraux pourraient se rapporter au secteur de la construction.

Nous recommandons que le comité examine sérieusement, en ce moment-ci, la possibilité d'exempter le secteur de la construction et de participer à un processus de consultation afin de déterminer comment l'équité en matière d'emploi peut fonctionner dans le contexte fédéral.

Je vais maintenant laisser Joe vous présenter les caractéristiques du secteur de la construction pour vous aider à comprendre dans quelle mesure il diffère des autres. En effet, la construction se distingue nettement des autres secteurs de l'industrie et des services. Je donne donc la parole à mon collègue.

M. Joseph Maloney (adjoint au secrétaire exécutif, Building and Construction Trades Department): Merci.

I'm based in Ottawa, and we represent the 14 construction unions in the construction industry, which compise over 425,000 members in Canada.

The construction industry represents about 6% of the workforce in Canada, but it is responsible for over 50% of the indentured apprentices in the country. One big myth that's going around construction is that we're a seasonal workforce. That's not quite true. We're a cyclical workforce.

A lot of people think that in the wintertime we pack up our tools and go home, and that's just not the case. We need building permits to work. If you have a building permit to put up a building or a structure in January, we'll put it up.

• 1910

The only seasonal part of construction is the road-building industry and construction in northern parts of the country when et aux travaux dans le nord du pays quand le climat inclément et there's inclement weather and that sort of thing.

There is another myth we'd like to clear up about construction. Many people don't realize that the harder we work the faster we're out of a job. We're not industrial based. We're not under one roof. We're highly mobile and we have to be able to travel to get to jobs in different parts of the country, and different parts of the provinces. As I said, we're not under one roof and that makes it different. A lot of jobs are of a short-term nature and they have to be done very quickly.

Right now the construction industry is experiencing very high unemployment in different regions of the country. Part of the reason is that there's just no work in some areas, but in other areas one of the main reasons is a lack of discipline in the construction industry. What I mean by that is there's no national standard when it comes to apprenticeship and training.

Right now, throughout Canada, the provincial jurisdictions handle apprenticeship and training. That puts up east-west barriers in the country for us. What you may learn as a tradesperson in British Columbia may not be applicable in Newfoundland or Nova Scotia, or vice versa. It is difficult for our members to cross those barriers at different times of the year.

There's also a lack of a registration and certification process in the country. Some of the trades are certified and mandatory in different provinces, but the majority of trades are voluntary trades and there's no registration process.

There's no actual number we can put on the people who work in the industry. Stats Canada assumes that over 800,000 people are working in construction. The CDIC COPS projection model data tells us there are approximately 650,000. There's a discrepancy right there of 200,000, and right now anybody can put a hammer in the loop of his or her pants and call himself or herself a carpenter. So one of the problems we're facing in the industry is a lack of registration and certification.

[Traduction]

Je travaille à Ottawa et notre organisme représente les 14 syndicats du secteur de la construction qui regroupent plus de 425 000 membres au Canada.

Ce secteur emploie environ 6 p. 100 de la main-d'oeuvre active au Canada, mais il assure la formation de plus de 50 p. 100 des apprentis sous contrat dans notre pays. On dit que notre activité est saisonnière, ce qui est faux. C'est une activité cyclique.

Bon nombre de personnes pensent que nous emballons nos outils quand l'hiver arrive et rentrons chez nous; cela n'est certainement pas le cas. Il nous faut un permis de construction pour pouvoir travailler. Si vous obtenez un permis pour construire un immeuble ou une structure quelconque en janvier, nous ferons le travail.

Le terme saisonnier ne s'applique qu'à la construction des routes d'autres conditions ne le permettent pas.

Je voudrais également détruire un autre mythe. Très souvent, on ne comprend pas que plus nous travaillons fort et plus vite nous perdons notre emploi. Nous ne sommes pas des ouvriers d'usine travaillant à un endroit donné. Nous sommes extrêmement mobiles et nous devons pouvoir nous déplacer pour aller travailler dans différentes régions et provinces. Comme je l'ai dit, nous ne travaillons pas sous un seul toit ce qui donne un caractère différent à nos activités. Bon nombre de nos emplois sont à court terme et le travail doit être fait très rapidement.

Le secteur de la construction connaît actuellement un taux de chômage très élevé dans les différentes régions du pays. Cela est dû en partie au fait que, dans certaines d'entre elles, il n'y a tout simplement pas de travail, tandis que dans d'autres, c'est l'absence de discipline dans le secteur qui explique cette situation. J'entends par là qu'il n'y a pas de normes nationales régissant l'apprentissage et la formation.

À l'heure actuelle, partout au Canada, ce sont les provinces qui s'occupent de l'apprentissage et de la formation. Nous rencontrons donc des obstacles quand nous voulons nous déplacer d'est en ouest pour trouver un emploi, car ce que l'on apprend en Colombie-Britannique n'est peut-être pas utilisable à Terre-Neuve ou en Nouvelle-Écosse, ou vice-versa. Cette situation crée des obstacles pour nos membres quand ils veulent se déplacer.

D'autre part, nous n'avons pas un système national d'enregistrement et d'accréditation. Dans certaines provinces, la certification est obligatoire pour certains corps de métier, mais la participation à la majorité des métiers est volontaire et n'est pas soumise à un système d'enregistrement.

On ne sait pas combien de personnes travaillent dans notre secteur. Statistique Canada estime que le total dépasse 800 000 personnes. Par contre, le modèle de prévision Copps de la CDIC donne un chiffre d'environ 650 000. Cela fait une différence de 200 000 travailleurs et, actuellement, n'importe qui peut accrocher un marteau à son ceinturon et se déclarer menuisier. Donc, l'absence d'accréditation et d'enregistrement est l'un des problèmes que nous rencontrons.

We are working with Minister Axworthy and the social policy review to correct that through unemployment insurance reform. We are working on those national standards.

We also experience in the construction industry very high underground economy activity. That's going on right now.

When it comes to employment equity in the construction industry, the employer on the unionized side does not hire employees directly. The employees on the unionized side are referred to their employers by union halls through the hiring hall lists.

That must be dealt with in this legislation somehow and brought into the fold. I don't know how that could be done because there would be an unfair advantage, if you want to call it that, between the union and the non–union sides of the workforce. The non–union side would be able to hire workers directly, while the union side wouldn't. The union sends out the workers, while the contractor hires them directly.

We also find in construction that parents especially do not encourage their children to become construction workers. Specifically, parents do not encourage their daughters to be construction workers. We see that more and more.

High schools do not promote apprenticeship enough when it comes to apprenticeship and training and standards of that nature. I've been a construction worker all my life, as was my father, and I know in the past there was the old myth that if you didn't go to school you would end up being a construction worker. It became a dumping ground for a lot of people who weren't going on to university and places like that. But that has turned around in the last few years, and construction is a very good place to make a living.

I don't know where we're going to go with this legislation, but it's at the point right now where we would like to see this possibly attached to the social policy review to be exempted for the time being. It should be analyzed by sitting down with the construction industry to see how it would apply to construction instead of just making wide, sweeping generic applications of the bill and then having to figure out the details later.

Mr. Lolua: You always have to remember how fluid and flexible the construction industry tends to be compared with the industrial and service sectors. As an overview, looking at the bill, it tends to be focused towards a more static working environment.

• 1915

I just want to go through some of the jurisprudence that's out there to justify why construction could be exempt. If you look at things in Ontario like the Ontario Labour Relations Act, the Ontario Occupational Health and Safety Act, and the Ontario Employment Standards Act, all have separate provisions or provisions within them that recognize that construction is somewhat different from the service and industrial sectors.

[Translation]

Nous collaborons avec le ministre Axworthy et l'équipe d'examen des politiques sociales pour remédier à cette situation dans le cadre de l'assurance—chômage. Nous travaillons à l'établissement de normes nationales.

D'autre part, l'économie souterraine est très active dans notre secteur. C'est ce que l'on constate actuellement.

En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi dans le secteur de la construction, l'employeur d'ouvriers syndiqués n'engage pas directement ces ouvriers; ceux-ci lui sont envoyés par les bureaux d'embauche syndicaux qui établissent les listes d'embauche.

C'est un aspect dont il faudra tenir compte pour qu'il soit prévu par la loi. Je ne sais pas comment cela pourrait se réaliser, car on constaterait alors un déséquilibre inéquitable, si vous voulez l'appeler ainsi, entre les ouvriers syndiqués et ceux qui ne le sont pas. L'entrepreneur dont les employés ne sont pas syndiqués pourrait embaucher directement ses équipes, alors que celui dont les employés sont syndiqués ne pourrait pas le faire. Dans un cas, c'est le syndicat qui envoie les travailleurs, dans l'autre, l'entrepreneur les engage directement.

Nous constatons également que les parents, notamment, n'encouragent pas leurs enfants à travailler dans la construction. Plus précisément, ils ne poussent pas leurs filles à choisir ce métier. On le constate de plus en plus.

Les écoles secondaires ne parlent pas suffisamment de l'apprentissage quand elles abordent les questions d'apprentissage, de formation, de normes et autres sujets de cette nature. J'ai travaillé dans la construction toute ma vie, comme mon père l'a fait, et je sais que, dans le passé, on connaissait ce vieux mythe voulant que si l'on n'allait pas à l'école, on finirait sur les chantiers de construction. C'est un secteur qui devenait un dépotoir pour bon nombre de gens qui ne fréquentaient pas l'université ou ne poursuivaient pas des études. Mais cela a beaucoup changé au cours des dernières années et nos métiers permettent de fort bien gagner notre vie.

Je ne sais pas où ce projet de loi va nous conduire, mais, pour le moment, nous aimerions qu'il se rattache à l'examen des politiques sociales et que notre secteur en soit exempté pour le moment. Il faudrait rencontrer des représentants de l'industrie de la construction pour voir comment la loi pourrait s'appliquer à ce genre d'activités, au lieu d'étendre cette mesure de façon très large et radicale, quitte à remettre à plus tard les questions de détail.

M. Lolua: Il ne faut jamais oublier la fluidité et la souplesse des activités de construction quand on les compare au secteur industriel et à celui des services. Dans l'ensemble, ce projet de loi semble viser surtout les employés travaillant dans un cadre plus permanent.

Je voudrais simplement mentionner quelques exemples d'ordre juridique qui justifient l'exemption du secteur de la construction. En effet, on peut citer la Loi sur les relations du travail de l'Ontario, la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, qui toutes renferment des dispositions reconnaissant que le secteur de la construction est d'une certaine manière différent de ceux des services et de l'industrie.

As I mentioned previously in my introduction, and as I'm sure the committee is aware, Ontario enacted Bill C-79, the Employment comité le sait, l'Ontario a récemment adopté le projet de loi C-79, Equity Act, recently. In it, there were provisions to exempt the Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette mesure exempte le construction industry because we were able to present a case that the government accepted. It showed that perhaps the model that was instituted in the bill wouldn't work in the construction industry.

We started a process with the government in 1991, and as yet they still have not developed employment equity regulations for the construction industry. I would like to clearly bring that to the committee's attention. With your Bill C-64, we don't think that kind of consultation has taken place, and it's something that seriously needs to be looked at. Certainly through both our organizations we'd like to offer that to the government.

As an example, we'd like to show where a failure to interact with us resulted in some poorly drafted legislation. If you look at the WCB Act in Ontario, there are restrictions in it vis-à-vis the number of employees working for an employer and the lack of service with an employer that virtually wipe out about 95% of construction workers from being eligible for rehabilitation and re-employment rates. We'd just like to point that out to the committee to let you know there are some examples of where consultation has worked and there are some places where there has been no consultation and some adverse affects came out of it.

I'll just quickly go over what's being done in Ontario and show how difficult a process it is. There are four major things that have been going on over the last three or four years, one of which is management board secretariat's equity in construction demonstration projects.

Currently the second of three projects is under way, in which the government is trying to look at how equity will work in the construction industry. What they've done is try to see how it works, throw out some ideas, and make an examination of these three different types, one of which is in Niagara Falls, one that's presently under way in Windsor, and one that's proposed in Brampton. The purpose of these projects is to really look at how equity is going to work in real life, and I think that's important as something that perhaps this committee should look at recommending.

Secondly, with the same ministry, management board secretariat also financed an external advisory committee for equity in construction, where they have players from all across the industry, whether it's architectural, engineering, the employers, the unions, the equity groups, etc. They brought all these people together to have some input, not only on how the demonstration projects are going, but in advising the government on how to proceed on equity in construction.

Thirdly, the management board also has a division that promotes equity in construction; it's called their building equity.

[Traduction]

Comme je l'ai déjà dit dans mon introduction, et je suis sûr que le secteur de la construction, car le gouvernement a accepté les arguments que nous lui avons présentés. Nous avons indiqué que les mécanismes institués par cette loi ne pourraient peut-être pas s'appliquer aux activités de construction.

Nous travaillons à ce sujet avec le gouvernement depuis 1991 et, jusqu'à présent, il n'a pas élaboré des règlements sur l'équité en matière d'emploi applicables aux métiers de la construction. Je tiens à le souligner et à attirer l'attention du comité sur cette situation. Je ne pense pas que le projet de loi C-64 ait fait l'objet de telles consultations; c'est pourtant une question qui doit être examinée de près. Les deux organismes que nous représentons sont certainement prêts à coopérer avec le gouvernement.

Je peux vous citer, à titre d'exemple, une mesure législative qui a été mal rédigée faute de consultation. En effet, la loi ontarienne concernant la Commission sur les accidents de travail impose des limites relatives au nombre d'employés dans une entreprise et à la durée de l'emploi dans une même compagnie qui font que, pratiquement, 95 p. 100 des travailleurs de la construction ne peuvent se prévaloir de la réadaptation et du réemploi. Nous voulons tout simplement indiquer au comité que l'on peut donner des exemples où la consultation a donné de bons résultats et d'autres, où l'absence de consultation a eu des conséquences néfastes.

Je vais rapidement passer en revue ce qui se fait en Ontario et signaler les difficultés que l'on rencontre dans ce processus. Au cours des trois ou quatre dernières années, quatre événements importants se sont produits, dont l'un est la création de projets de démonstration de l'équité en matière d'emploi dans la construction lancées par le secrétariat du conseil de gestion de la province.

Le deuxième projet, qui est actuellement en cours, vise à permettre au gouvernement de voir comment l'équité en matière d'emploi peut se concrétiser dans l'industrie de la construction. Les autorités essaient de voir comment les choses se passent, de jeter quelques idées et d'étudier ces trois types de situations; l'une à Niagara Falls, l'autre à Windsor et la troisième, encore à l'état de projet, à Brampton. Il s'agit donc d'examiner comment les mesures d'équité fonctionneront dans un cadre concret, et je pense qu'il s'agit là d'un élément important que le comité pourra peut-être retenir dans ses recommandations.

Deuxièmement, et toujours au même ministère, le secrétariat du conseil de gestion provincial a également financé les travaux d'un comité consultatif indépendant sur l'équité en matière d'emploi dans le secteur de la construction qui regroupe des représentants de tous les intervenants du secteur: architectes, ingénieurs, employeurs, syndicats, groupes de promotion de l'équité en matière d'emploi, etc. Tous ces gens ont été réunis pour apporter leur contribution, non seulement au sujet du déroulement des projets de démonstration, mais également pour conseiller le gouvernement sur la façon de procéder en matière d'équité dans le secteur de la construction.

Troisièmement, une division du conseil de gestion fait la promotion de l'équité en matière d'emploi dans la construction; on l'appelle: bâtir l'équité.

Finally, the provincial building trades in Ontario, in cooperation with the Ontario Women's Directorate and several other ministries, have produced this guide on dealing with harassment and equity issues in the construction industry. This little book probably represents over \$100,000 in expenditures to develop this piece. We're very proud of it. It's something that's just fresh off the press, so it's leading-edge in our industry. We're preparing to distribute it to our people and to try to sensitize people that the workforce in Canada is changing.

Finally, we'd just like to give some recommendations to the committee and just wrap up. We'd like to go on record that we fully endorse the concept of employment equity, but we also have to point out that construction is very, very different. It's not like the industrial service model where people go to the same place and work with the same people day in and day out. In our industry it's not unusual for a construction worker to work for four or five different employers on three or four different sites in any given year. You always have that fluid environment in which different people are working at different times and coming in and out of the site.

• 1920

There's also a key thing we want to do. You could agree to this exemption or look at construction separately. Say you undertake a consultation process in which you could identify the key players in the industry, which means national organizations such as Joe's, the Canadian Construction Association, and representatives from the designated groups. They could all meet together to try to examine how employment equity can best work in the construction industry.

Thank you very much for listening to our presentation. We look forward to any questions you may have.

The Chair: Thank you for your opening remarks.

Who would like to start the questions?

M. Ménard (Hochelaga-Maisonneuve): Monsieur le président, il y a longtemps que je n'ai pas eu l'occasion de participer à une téléconférence. Je comprends que les gens nous voient et que nous les vovons aussi.

J'ai deux questions à vous poser. Je m'excuse d'avoir manqué les deux premières minutes de votre exposé; c'est que j'arrive d'un autre comité. Vous semblez être partisan d'une exemption pour le secteur de la construction. Vous nous dites que la particularité des travailleurs de votre secteur est la mobilité qui fait en sorte qu'un travailleur ne se retrouve pas toujours sur le même chantier.

Cependant, si on admet cette vérité qu'on constate empiriquement, effectivement, les travailleurs de la construction sont appelés à changer souvent de chantier. Quelles sont les

[Translation]

Finalement, les corps de métier de la construction en Ontario, en coopération avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et plusieurs autres ministères, a préparé un guide sur le harcèlement et les questions relatives à l'équité en matière d'emploi dans l'industrie de la construction. Ce livret a probablement coûté plus de 100 000\$. Nous en sommes très fiers. Il est tout nouveau, l'encre y est encore fraîche et c'est, par conséquent, ce qu'il y a de mieux à ce sujet dans notre secteur. Nous allons le distribuer à nos membres et essaver de les sensibiliser à la transformation de la main-d'oeuvre active au Canada.

Pour conclure, nous voudrions vous soumettre quelques recommandations et terminer notre exposé. Nous déclarons donc officiellement que nous appuyons sans réserve la notion d'équité en matière d'emploi, mais nous devons également souligner que le cas du secteur de la construction est tout à fait différent. On ne peut pas le comparer à l'industrie ou au secteur des services où les employés se rendent toujours au même lieu de travail, où ils rencontrent toujours les mêmes collègues. Pour nous, un travailleur peut être employé par quatre ou cinq employeurs différents, sur trois ou quatre chantiers différents, au cours d'une même année. Nous avons toujours connu cette grande mobilité qui fait que différents employés travaillent à différentes périodes et entrent costamment au chantier ou en sortent.

Nous vous demandons également de retenir un point essentiel. Vous pourriez accepter d'exempter les travailleurs de la construction ou encore, examiner ce secteur séparément. Vous pourriez, par exemple, lancer un processus de consultation qui vous permettrait de rencontrer les intervenants-clés dans ce domaine, c'est-à-dire les organismes nationaux tels que celui de Joe, l'Association canadienne de la construction, et des représentants des groupes désignés. Tous ces intéressés pourraient se réunir et essayer de déterminer comment l'équité en matière d'emploi peut se réaliser sur les chantiers de construction.

Nous vous remercions vivement de nous avoir entendus et nous sommes à votre disposition pour répondre à vos questions.

Le président: Je vous remercie de cet exposé.

Qui désire poser la première question?

Mr. Ménard (Hochelaga-Maisonneuve): Mr. Chairman, it has been a long time since I participated in a teleconference. I understand that the witnesses can see us as we see them.

I have two questions. I am sorry I wasn't here at the very beginning of your remarks; I was at another committee meeting. Apparently, you want the construction industry to be exempted. You indicate that workers mobility is a characteristic of your industry and that a worker doesn't always go to the same site.

However, if we can accept that as a fact, construction workers do actually move frequently from one site to another. Given that situation, what could be done to ensure that an mesures que l'on pourrait prendre pour s'assurer qu'un employer, in the construction industry, would try to achieve a

employeur de l'industrie de la construction puisse essayer de faire minimum level of equity in the make up of his workforce? Is it montre d'un minimum d'équité dans la représentation de son effectif à l'intérieur de son entreprise? Est-ce qu'il y aurait une espèce de moyen terme entre ce que propose le projet de loi C-64 et ce que vous pourriez nous proposer, puisque vous souscrivez à la nécessité d'avoir une loi sur l'équité en matière d'emploi? Finalement, avez-vous pensé à des formules de rechange?

Mr. Lolua: First of all, from our side, the challenge for our members is to make the hiring halls equitable.

When a job call comes in, our employers would call an electrical contractor, for example. He would put a call into the hall for six contractors to do a job at Skydome. For the electrical trade, it would normally take the first six people off the list and the other work list would be sent to that job. The way we see it, the advance equity in our respect is what we call a point-of-access model.

One has to make sure there are no barriers and that we attract qualified people, hopefully from a diverse background that would include all the equity groups. As we slowly start to bring them into the hiring hall, over time the hiring hall...would be equitable. Therefore, when a job call came in, the people would be dispatched randomly. Over time, this randomization would lead to an equitable component being dispatched to the job

M. Ménard: Vos préoccupations sont-elles liées davantage au fait que la Loi sur l'équité en matière d'emploi implique des technicalités administratives, entre autres l'obligation pour un employeur de faire un rapport, que le ministre devra lui-même déposer dans un rapport à chaque mois de juin? Ou est-ce le fait que vous pensez qu'il est difficile de retrouver les femmes, les personnes handicapées et les autochtones à l'intérieur de votre main-d'oeuvre?

Mr. Lolua: It's not a staff-employer relationship, because it's so fluid. Say an electrical contractor puts a call into the hall for six workers. After his job's done, he bids on another piece of work. He'll put another call in for six more electricians and he'll have six entirely different people.

That's where the problem lies. The industrial model is in a static state, so it's very difficult to do even a yearly report on something like construction, especially with the unions.

Mr. J. Maloney: If I may, at this point it's impossible for the employer and the unionized construction industry to know what employees they're going to have when they call the union hall for employees. The way the out-of-work list system goes, the last person to be unemployed goes to the bottom of the list, and the one who's been unemployed the longest is at the top of the list. The list is constantly going around.

[Traduction]

possible to find some sort of a middle ground between the provisions of Bill C-64 and what you might propose, since you were saying that a legislation respecting employment equity is necessary? In other words, do you have some alternatives to offer?

M. Lolua: Tout d'abord, quant à nous, le défi que nos membres doivent relever c'est de s'assurer que les bureaux d'embauche sont équitables.

Quand une offre d'emploi arrive, l'employeur peut, par exemple, vouloir des électriciens. Disons qu'il s'agisse de six électriciens pour exécuter un travail au Skydome. Normalement, on prendrait les six premiers noms sur la liste des électriciens disponibles, et ces travailleurs seraient envoyés à ce chantier. À notre avis, l'équité préexistante est ce que nous appelons le modèle au point d'accès.

Il faut s'assurer qu'il n'y a pas d'obstacle à l'accès au métier et que nous pouvons attirer des personnes compétentes, que l'on peut espérer venir de différents groupes socio-économiques, y compris les groupes visés par la loi. Nous pourrons graduellement les attirer dans les bureaux d'embauche syndicaux et, après une certaine période, on obtiendrait une représentation équitable des différents groupes. Donc, les travailleurs seraient répartis de façon aléatoire, ce qui fait qu'après un certain temps, cette distribution permettrait l'envoi d'une équipe équitablement représentative sur un chantier donné.

Mr. Ménard: Regarding the Act respecting employment equity, are you mostly concerned with administrative requirements, such as the requirement for an employer to submit a report that will be included with the report that the minister will have to table each year in June? Or are you concerned with the difficulty for the various trades to recruit women, handicapped persons and natives?

M. Lolua: La situation est tellement fluide que l'on ne peut pas parler de rapports employeurs-employés. Supposons qu'un entrepreneur s'adresse au bureau d'embauche pour obtenir six électriciens; une fois ce travail terminé, l'entrepreneur fait une offre pour un autre travail pour lequel il aura à nouveau besoin de six électriciens; ceux qui lui seront envoyés ne seront pas les mêmes.

Et c'est là qu'est le problème. Le modèle industriel reflète une situation statique, alors que dans la construction, il est très difficile de préparer même un rapport annuel, surtout si l'on a affaire à des syndicats.

M. J. Maloney: Si vous me permettez d'intervenir, les employeurs dans le secteur syndiqué de la construction ne peuvent tout simplement pas savoir qui leur sera envoyé quand ils appellent le bureau d'embauche pour obtenir des travailleurs. Le système de la liste des travailleurs disponibles fait que la personne qui s'est le plus récemment trouvée sans emploi va au bas de la liste, et celle qui est le plus longtemps sans emploi figure tout au haut de la liste, laquelle se renouvelle constamment.

[Translation]

• 1925

When the employer calls the union hall for x number of employees, they go right from the top of the list down, and they get sent to work. The employer has no idea what kind of employees they're going to get, so it would be impossible for the employer to properly fill out forms that he's fulfilled all these guidelines. It goes back to the union responsibility.

M. Ménard: Par exemple, il doit arriver dans la vie d'un chantier de construction qu'il y a des projets qui doivent être plus longs. Je prends des projets qui se répartissent sur une année ou deux. Est—ce qu'il serait envisageable que dans la loi, il puisse y avoir une référence au fait que l'industrie de la construction est assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour les projets qui durent, par exemple, un an et demi ou deux ans? Est—ce que vous croyez que le facteur temps, dans la réalisation du chantier de construction, peut être quelque chose d'envisageable ou si c'est tout simplement pour moi un fantasme qui n'a rien à voir avec votre réalité?

Mr. J. Maloney: If we could get a few jobs out there that were good for a year and a half or two years, we'd love to see that first. But right now not every construction worker on the site is at a job for a year and a half to two years. If you have a project that's going to take two years to build, then the first trades that go in there may be some civil trades that are doing the earth moving, and that sort of thing.

Once that part of the job is done, those trades are laid off. The next trade that goes in there will put the structure of the building up—say, the ironworker would go in and put up the steel. Once the steel is up, the ironworker is gone, and now the carpenters would go in and start putting the walls and the floors together.

The bricklayers would come in and put the outside of the building up. Then they're gone. Then the plumbers would come in to do the plumbing. The electrical workers would come in to do the electrical, and that's the way it goes. Very few people would be on the job from start to finish—maybe the supervisor, that sort of staff, would be there.

Mr. Lolua: The people who would work for the general contractor would be on a site from start to finish, but that might be a handful of people.

Mr. J. Maloney: This is why we're talking about that. It's very important we sit down with the construction industry and yourselves to find a way to apply it somehow. There has to be a different application because of the uniqueness of the industry. That's what we're trying to explain. Thank you.

Mr. Maloney (Erie): I'm not sure I follow how the uniqueness of your industry, mainly hiring out of the union halls, really adversely affects employment equity principles. If you endorse the concept, as you say you do, what does it matter if the first person on that list of six employees to go to the Skydome is a woman, the second is an aboriginal, the third is a visible minority, and the fourth is an individual with a disability?

If they're competent and have the skills of the trade as required at the time, what does it matter? I would think your situation would be the easiest way to implement employment equity because of the revolving aspect of the job. What's the difficulty? Quand l'employeur appelle le bureau d'embauche syndical et demande un certain nombre de travailleurs, ceux qui sont au haut de la liste sont envoyés les premiers. L'employeur ne sait absolument pas qui ils sont et il lui est donc impossible de compléter des formulaires indiquant qu'il a respecté toutes les lignes directrices. On en revient à la responsabilité des syndicats.

Mr. Ménard: For example, it may happen, I'm sure, that some construction projects are carried out for longer periods at a given site. I'm thinking of projects that would require a year or two to complete. Would it be possible to have, in the Act, a provision stating that the construction industry must comply with the Act respecting employment equity when a construction project lasts for one year and a half or two years? Do you believe that it is possible to take into account the time element for a construction project, or would you rather think that I am missing the point and that such a rule would have nothing to do with your situation?

M. J. Maloney: S'il nous était possible d'obtenir quelques emplois qui dureraient un an et demi ou deux, nous en serions extrêmement heureux. Mais, dans les conditions actuelles, on ne peut pas dire que tous les travailleurs sur un chantier donné vont conserver leur emploi pendant un an et demi ou deux. Si le projet va durer deux ans, c'est le génie civil qui ira en premier, pour effectuer les travaux de terrassement et autres.

Une fois cette partie du travail terminée, ces travailleurs sont mis à pied. Ensuite, on passe à la construction proprement dite et ce sont les travailleurs en charpente métallique qui se rendent alors sur le chantier. Une fois la structure métallique en place, les charpentiers arrivent pour monter les murs et les planchers.

On voit ensuite arriver les maçons qui vont travailler à la façade de l'immeuble. Quand ils seront partis, ce seront les plombiers qui vont se mettre au travail, puis les électriciens, et ainsi de suite. Très peu d'employés seront là du début à la fin des travaux, à l'exception, peut-être, du surveillant de chantier et de ce genre de personnel.

M. Lolua: Ceux qui travaillent pour le maître-d'oeuvre seront présents sur le chantier du début à la fin, mais il s'agit d'une poignée d'individus.

M. J. Maloney: C'est pour cette raison que nous soulevons ce point. Il est très important que vous rencontriez le secteur de la construction pour voir comment la loi pourrait s'appliquer. Il faut des règles différentes parce que ce secteur présente des caractéristiques particulières. C'est ce que nous essayons d'expliquer. Merci.

M. Maloney (Erie): Je ne suis pas sûr d'avoir saisi comment les caractéristiques spéciales de votre industrie, essentiellement l'embauche par l'entremise de bureaux syndicaux, s'opposent vraiment aux principes d'équité en matière d'emploi. Si vous acceptez le principe, comme vous le dites, qu'importe si la première personne sur la liste des six travailleurs envoyés au Skydome est une femme, la deuxième, un ou une autochtone, la troisième, membre d'une minorité visible et la quatrième, une personne handicapée?

Qu'importe si ces personnes sont compétentes et possèdent les connaissances requises pour l'exercice de leur métier? Il me semble qu'étant donné le renouvellement constant de la liste, la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi serait particulièrement facile dans votre cas. Où est le problème?

Mr. Lolua: It's not. The difficulty is it's going to take time to change 100 or 120 years of the way we've done business. What you're saying is make the hiring halls equitable, then out of necessity the jobs will be equitable.

But you can't do that right now because of the... I think what we're trying to say here, Mr. Maloney, is regardless of who is at the top of the out-of-work list when the list is revolving, it doesn't matter to us whether that person is a woman or has a visible handicap or whatever. That doesn't matter to us. That person will go to work because they're rightfully in turn to go to work.

All we're saying is there's not going to be a ratio there of any sort because there's a mixed bag all the time. Depending on when they got laid off last time is when they're going to go to work the next time. The difficulty is caused when the employer tries to fill out an analysis or submit the report to the minister. There are some factors there about who's on the job site, who's come, and who's left. The result is that, unwittingly, they may not be in compliance with the act.

• 1930

Mr. Maloney (Erie): How does one get on the hiring list? How do I get into your shop?

Mr. J. Maloney: If an individual wants to be an electrician, a boilermaker or an ironworker, they would apply to join the apprenticeship program. They go through the system like everybody and then they go through their apprenticeship program. When they complete their program they're part of the union and they're on the hiring hall list.

Nobody just walks in off the street to join the union. They must go through the apprenticeship program and be properly trained. It's generally a four-year program that provides training in all aspects of the trade.

Mr. Maloney (Erie): As long as I'm qualified and trained properly—no matter who I am, whether I'm male, female, aboriginal or visible minority—I can go on your list?

Mr. J. Maloney: That's right.

Mr. Maloney (Erie): So there is eventually a natural progression. If I'm represented on your list and there's no discrimination, then there shouldn't be any discrimination in the workforce of the employers who come to your hall for your skilled labour.

Mr. J. Maloney: Yes, we're not saying that's the problem, Mr. Maloney. What we're saying is that because of the fluid nature of the industry and people always coming in and going off the sites, because it's not static it may be difficult to submit the report as prescribed under the act.

Mr. Maloney (Erie): I see. Your concern is with the reporting requirements specifically, as opposed to overt discrimination.

[Traduction]

M. Lolua: Elle ne l'est pas. Ce qui est difficile, c'est de changer les habitudes acquises depuis 100 ou 120 ans. Vous dites que si l'équité existe dans les bureaux d'embauche, il en découle automatiquement qu'elle règnera aussi sur les chantiers.

Mais cela ne peut se faire aujourd'hui du fait que... Ce que nous essayons de dire ici, monsieur Maloney, c'est que peu nous importe qui est le premier sur la liste des ouvriers sans travail; la liste se renouvelle; peu importe si la première personne est une femme, une personne handicapée, ou si elle appartient à n'importe quelle autre catégorie. Elle sera la première embauchée, parce que c'est, de bonne règle, son tour.

Ce que nous disons, c'est qu'il n'y aura pas de proportion quelconque, car c'est une liste qui à tout moment représente un groupe très divers. C'est la date de la dernière mise à pied qui déterminera celle de la prochaine embauche. La difficulté surgit quand l'employeur essaie de procéder à une analyse ou de préparer le rapport au ministre. Il faut savoir qui est sur le chantier, qui est arrivé, qui est parti. Le résultat est que, sans s'en être rendu compte, l'employeur n'a pas respecté la loi.

M. Maloney (Erie): Comment peut—on s'inscrire sur la liste des travailleurs disponibles? Comment est-ce que cela se passe chez vous?

M. J. Maloney: Si quelqu'un désire devenir électricien, chaudronnier ou métallurgiste, il lui faut tout d'abord demander à être admis à un programme d'apprentissage. Tout le monde suit le même processus et une fois l'apprentissage terminé, le travailleur fait partie du syndicat et son nom figure alors sur la liste du bureau d'embauche.

Ce n'est pas n'importe qui qui peut demander à faire partie du syndicat. Il faut passer par l'apprentissage et recevoir la formation voulue. En règle générale, il s'agit d'un programme de quatre ans qui permet de connaître tous les aspects du métier.

M. Maloney (Erie): Donc, si j'ai les connaissances requises et que si j'ai recu la formation appropriée, que je sois homme, femme, autochtone ou membre d'une minorité visible, je peux figurer sur votre liste?

M. J. Maloney: C'est exact.

M. Maloney (Erie): Donc, il s'agit d'une progression naturelle. Si je suis inscrit sur votre liste et qu'il n'y a aucune discrimination, il ne devrait donc pas y en avoir aussi en ce qui concerne la main-d'oeuvre des employeurs qui s'adressent à votre bureau d'embauche pour obtenir le personnel qualifié.

M. J. Maloney: Oui, ce n'est pas là que réside le problème, monsieur Maloney. Ce que nous disons, c'est qu'en raison de la grande mobilité qui caractérise notre secteur et du fait que les travailleurs arrivent constamment sur les chantiers et s'en vont et que notre situation n'est pas statique, il pourrait être très difficile de préparer le rapport requis par la loi.

M. Maloney (Erie): Je vois. Ce n'est pas la discrimination évidente qui vous inquiète, mais les rapports que vous devrez soumettre.

Mr. J. Maloney: Sure. If for some reason our employers, the unionized contractors, are not in compliance with the act, there are provisions in there by which they can be disqualified from applying for future work. It's not in our best interests to have any of our contractors disqualified from applying for government work.

If you look around right now, it's the only game in town. Publicly funded projects are where it's at right now. To have our employers potentially discriminated against because they're not in compliance with the act is not in the best interests of the people we represent.

Mr. Maloney (Erie): In your situation then, I suppose we shouldn't be requiring the employer to file the reports. Would it not be incumbent upon the union to do so because that's actually where the pool of labour is from?

You're not paying the wages, but you are in fact assimilating the employment force. You are a quasi-employer.

Mr. J. Maloney: The union is dispatching the people to work.

Mr. Maloney (Erie): You're doing that from your own pool. Perhaps the onus should be on you to have an equitably represented pool.

Mr. Lolua: We think that needs to be done jointly in our industry, sir.

Mr. Maloney (Erie): I can accept that, sure.

The Chair: The chair would like to pose just one of question along that line, and I will then give the floor to Mrs. Hayes.

What has been the composition of that workers' list? How many in total are on that list?

Mr. J. Maloney: They vary from union to union. The organization I come from, the boilermaker organization, is a province—wide local and they have lists in five different areas of the province.

They could vary depending on the time of the year. They could have somewhere in the neighbourhood of 200 to 400 people on the list. At certain times of the year, if everybody's working, there's nobody on the list. So it varies; it's all over the place.

Every organization has its own structure when it comes to dispatching people, but 99% of it revolves from another work list where the first one laid off moves to the top of the list and the list continually moves around.

When an employer seeks an employee, they call the union hall, they go to number one on the other work list and they tell that person, here's the job, away you go. They just move down the list in a fair and impartial manner.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): How large are the staffs of your unions?

Mr. J. Maloney: They vary from—

[Translation]

M. J. Maloney: Exactement. Si pour une raison quelconque nos employeurs, ceux qui emploient des travailleurs syndiqués, ne respectent pas la loi, celle-ci prévoit qu'ils pourraient être exclus des appels d'offres à l'avenir. Il n'est certainement pas dans notre intérêt de voir les entrepreneurs qui nous embauchent être dans l'impossibilité de soumettre des offres au gouvernement.

Si vous regardez ce qui se passe actuellement, il n'y a que les projets gouvernementaux qui offrent du travail. Ce qui existe actuellement, ce sont les projets financés par les fonds publics. Une discrimination à l'égard de nos employeurs, parce qu'ils ne respectent pas la loi, ne sert certainement pas les intérêts de ceux que nous représentons.

M. Maloney (Erie): Dans votre cas donc, nous ne devrions peut-être pas demander aux employeurs de présenter un rapport. Étant donné que ce sont les syndiqués qui constituent le bassin des employés éventuels, devrait-on exiger des syndicats qu'ils préparent les rapports?

Ce n'est pas vous qui payez la salaires, mais, dans les faits, vous monopolisez la main-d'oeuvre disponible. Vous êtes donc des quasi-employeurs.

M. J. Maloney: Le syndicat est le répartiteur qui envoie les travailleurs sur les chantiers.

M. Maloney (Erie): Mais les travailleurs viennent de votre propre groupe. C'est peut-être vous qui devriez avoir la responsabilité de constituer un bassin de travailleurs équitablement représentés.

M. Lolua: Je crois que, dans notre secteur, cela doit se faire conjointement, monsieur.

M. Maloney (Erie): Certainement, je suis d'accord là-dessus.

Le président: Je voudrais poser une seule question sur le même sujet, puis je donnerai la parole à M^{me} Hayes.

Quelle est la composition de la liste des travailleurs? Combien sont-ils en tout?

M. J. Maloney: Leur nombre varie d'un syndicat à l'autre. Dans mon organisation, le syndicat des chaudronniers, il s'agit d'une section locale à l'échelle de la province et les listes sont établies dans cinq villes provinciales.

Ces listes évoluent avec les saisons. On peut y trouver de 200 à 400 noms. Il y a des périodes de l'année où, si tout le monde travaille, personne ne figure sur la liste. Cela change constamment et varie beaucoup.

Chaque organisme a élaboré sa propre structure pour répartir ses membres, mais dans 99 p. 100 des cas, la liste change quand le premier travailleur mis à pied apparaît au haut de la liste. Il y a un roulement constant.

L'employeur qui a besoin d'un travailleur appelle le bureau d'embauche qui lui envoie alors le premier sur l'autre liste. Puis, on passe au suivant, et ainsi de suite, de façon équitable et impartiale.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Combien de personnes sont employées par vos syndicats?

M. J. Maloney: Cela varie de. . .

Mr. Lolua: Are you talking about the staff or the hiring hall staff?

Mrs. Hayes: I'm referring to the staff.

Mr. J. Maloney: Did you say the staff that operate the union?

A voice: They don't want to get confused on that.

Mrs. Hayes: I'm just curious about the situation within your own organization that is running the union. You're supportive of employment equity, but are you experiencing that in the group that runs the union?

• 1935

Mr. J. Maloney: They're elected by their peers. The people who run the union are elected by the membership.

Mrs. Hayes: Is there not a hiring administrative body—the secretaries, perhaps yourselves, the staff of the union?

Mr. J. Maloney: Some of the support staff are hired. In some cases it's one or two people and in other cases it's more. It varies, depending on the locale of the union and the membership base of that union, on what they can afford to pay.

Mr. Lolua: In my office there's just three of us. In Joe's there's five. We're more static than our industry would be. We're talking about on the construction site, where the difficulties lie.

Mrs. Hayes: Okay, thank you.

I guess the source of the people coming into your union hall is at issue here. You're not going to get, say, women coming in, unless the women have been trained in the apprenticeship programs. In a sense there's a pecking order. You may have federally contracted businesses depending on you for their unionized employees, but then you're depending on apprenticeship programs to supply you with the people to pass on. You know what I mean.

What is the trend for apprenticeship? Are you seeing more women or visible minorities? Who chooses the people who come into the apprenticeship programs?

Mr. J. Maloney: Again I'll refer to my organization. When I was the business manager for the boilermakers in Ontario, there was an open—door policy. People would come in and apply to be apprentices; they would fill out applications. Several times a year when we did the apprentice intake, the people would be tested for aptitude and those with the highest marks would go through.

At that time we dealt with an organization for black tradesmen and tradeswomen in Ontario; that organization would refer people to us. They would come in and be treated like everybody else. They would fill out their paperwork and do the aptitude test and go through the motions like everyone else.

I'll be very honest with you: we don't get a lot of women who want to join the boilermaker trade, for whatever reason. Several of them did join, some are still there now, and some left for whatever reason. That seems to have been the trend in the apprenticeship program during the last five or six years.

[Traduction]

M. Lolua: Est-ce que vous parlez du personnel du syndicat, ou du personnel du bureau d'embauche?

Mme Hayes: Je parle du personnel du syndicat.

M. J. Maloney: Vous voulez dire ceux qui font fonctionner le syndicat.

Une voix: Ils ne veulent pas de confusion à ce sujet.

Mme Hayes: Je voudrais simplement savoir quelle est la situation dans votre propre organisme; ceux qui sont chargés du fonctionnement du syndicat. Vous êtes en faveur de l'équité en matière d'emploi, mais cette équité existe-t-elle dans votre propre organisation?

M. J. Maloney: Ils sont élus par leurs pa

M. J. Maloney: Ils sont élus par leurs pairs. Les personnes qui sont à la tête du syndicat sont élues par les membres de celui-ci.

Mme Hayes: N'y a-t-il pas un organisme administratif chargé de l'embauche... les secrétaires, peut-être vous-même, le personnel du syndicat?

M. J. Maloney: On embauche certains des membres du personnel de soutien. Dans certains cas, il s'agit d'une ou de deux personnes, dans d'autres davantage. Tout dépend de ce que peut payer la section locale ou les membres du syndicat.

M. Lolua: Dans mon bureau, nous sommes trois. Dans le bureau de Joe, cinq. Les choses sont plus statiques à ce niveau. Nous voulons parler de la situation sur les sites de construction, c'est là où se trouvent les difficultés.

Mme Hayes: Très bien, merci.

Il faut savoir qui se présente pour obtenir un emploi. Les femmes ne se présenteront pas à moins qu'elles n'aient reçu un cours de formation comme apprenties, qu'elles aient participé à ce programme. En un sens, il y a un certain ordre. Certaines entreprises qui ont obtenu des contrats du gouvernement fédéral dépendent peut-être de vous pour que vous leur fournissiez les employés syndiqués, mais vous dépendez vous-même des programmes d'apprentissage. Vous voyez ce que je veux dire.

Y a-t-il davantage de femmes et de minorités visibles qui participent à ces programmes d'apprentissage? Qui procède au choix des candidats à ces programmes?

M. J. Maloney: Je me reporterai à mon organisation. Lorsque j'étais gérant des chaudronniers de l'Ontario, nous avions une politique d'ouverture face à ces questions. Les personnes qui le voulaient pouvaient présenter une demande en vue de participer à un programme d'apprentissage. Pour cela, elles devaient remplir une formule. Cela se passait plusieurs fois par an, les candidats devaient passer un test, et ceux qui avaient les meilleures notes étaient retenus.

À cette époque, nous faisions affaire avec une organisation d'ouvriers et ouvrières noirs qualifiés en Ontario. Cette organisation nous envoyait des candidats que nous traitions comme tous les autres, c'est-à-dire qu'ils devaient remplir la formule de demande, passer le test d'aptitude, etc.

Je serai très honnête avec vous: nous n'avons pas beaucoup de femmes qui veulent travailler dans notre métier, quelle que soit la raison. Plusieurs femmes sont venues travailler chez nous, certaines sont restées, d'autres pas, pour quelque raison que ce soit. Au cours des cinq ou six dernières années, cela a été la tendance du programme d'apprentissage.

I know that in my organization a lot of apprentices are not completing their program because there is no work to sustain them year-round. That was the biggest problem we had in the overall picture.

However, as far as women or minorities are concerned, it was an open-door policy. Anybody was welcome to apply and everybody was treated equally.

Mr. Lolua: The hardest thing we have to face is how much is a sociological issue and how much is a barrier issue. In Ontario we're slowly starting to do some of this selfexamination. It would be wrong to deny that nepotism and some of these things were factors, but as I said, through our construction change package—and I showed the cover to the committee-we're slowly starting to try to sensitize our membership and the people we have started to take into the industry about the change in workforce in Ontario and in Canada and about harassment and other issues.

Mrs. Hayes: This is where I see that employment equity could be applied to your industry, and I'd like your reaction to it.

Let's look at men and women. If there were two women going into an apprenticeship program and ten men, you needed needed four people coming out of it, and the top four marks belonged to three men and one woman. . .yet if you had an employment equity target or. . .

Mr. J. Maloney: I'm sorry. Could you start that question again, please?

Mrs. Hayes: I'm thinking of the apprenticeship programs. If you had ten men and two women coming through, which maybe reflects the proportion of, say, an apprenticeship program in some construction industry, and you had to hire four people and the top marks were held by three men and one of the women, but employment equity numerical goals would make you think you should hire more women, would you feel it necessary to bring both women into the workplace?

• 1940

Mr. J. Maloney: I would take the top four marks. If it's three men that would go.

Mrs. Hayes: What would you think of an employment equity plan that suggested that over time you should have 50:50, in opposition to your choice? That's where I see employment equity being applied to your industry. I certainly wouldn't agree with that application, but that's where it might hit you. I guess I'm challenging your belief in employment equity as it would be put forward even in the bill we're looking at. That bill would say you probably should try to hire both of those women rather than taking the top marks.

[Translation]

Je sais que dans mon organisation beaucoup d'apprentis abandonnent le programme en cours de route parce qu'il n'y a pas de travail en fin de compte. C'est le plus grand problème que nous rencontrions.

Cependant, en ce qui concerne les femmes ou les minorités, nous avons toujours adopté une politique de portes ouvertes. Tout le monde peut présenter sa candidature et tout le monde est traité de la même façon.

M. Lolua: Nous ne pouvons dire si la situation est due à des problèmes sociologiques ou à des barrières d'une sorte ou d'une autre. En Ontario, nous sommes en train de nous poser des questions. Il ne serait pas juste de nier que le népotisme ou d'autres raisons étaient à la base de la situation, mais comme je l'ai dit, nous commençons petit à petit à sensibiliser nos membres aux changements intervenant dans la population active de l'Ontario et du Canada et aux questions touchant le harcèlement et d'autres grandes questions de ce genre. Je vous ai montré l'exemplaire de notre programme qui porte sur les changements dans le domaine de la construction.

Mme Hayes: C'est la raison pour laquelle je pense qu'on pourrait appliquer à votre secteur toutes les règles de l'équité en matière d'emploi. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Prenons la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Si dans un programme d'apprentissage, vous avez deux femmes et dix hommes, et que vous ne retenez que quatre candidats en fin de compte, et que ceux qui ont les meilleures notes sont trois hommes et une femme, si vous aviez des cibles. . .

M. J. Maloney: Veuillez m'excuser, mais pourriez-vous recommencer?

Mme Hayes: Supposons que dans un programme d'apprentissage vous ayez dix hommes et deux femmes, ce qui correspond peut-être aux proportions de certains programmes du secteur de la construction-et que vous deviez en engager quatre; si trois hommes et une femme obtenaient les meilleures notes, mais qu'à cause des objectifs quantitatifs, vous estimez que vous devez engager davantage de femmes, vous sentiriez-vous obligé d'engager les deux femmes?

M. J. Maloney: J'engagerais les quatre personnes ayant les and one woman and we required four people, then those are the four quatre meilleures notes. S'il s'agit de trois hommes et d'une femme, ce sont ces personnes que nous engagerions.

> Mme Hayes: Que penseriez-vous d'un programme d'équité en matière d'emploi en vertu duquel vous devriez engager autant de femmes que d'hommes en dépit de ce que vous voulez faire? Les dispositions du programme d'équité en matière d'emploi pourraient s'appliquer de cette façon à votre secteur. Je ne serais certainement pas d'accord avec cela, mais c'est une possibilité néanmoins. Je suis en train de mettre au défi votre notion d'équité en matière d'emploi, car aux termes du projet de loi, vous devriez peut-être essayer d'engager les deux femmes plutôt que d'engager les personnes ayant les meilleures notes.

Mr. Lolua: Our industry is so competitive that we cannot afford but to take the most highly skilled person we can get. Because of the scarcity of jobs right now, construction is very cutthroat and our employers demand that we give them the best quality candidates we can. Under no circumstances would we support having to accept people who don't meet the highest qualifications.

The Chair: I would just like to have some information. Last year how many were on your list?

Mr. J. Maloney: That's impossible to answer. There are literally hundreds of those out—of—work lists. It varies from region to region of the country, and within regions it varies. There are 425,000 unionized construction workers out there, and probably at any one time last year 50% of them were unemployed.

Mr. Lolua: For example, in Ontario there are 130 locals affiliated with the provincial building trades. The biggest one would have about 15,000 or 16,000 members. Some of the smaller locals would have only 200 members. Other than a few pockets like Windsor, London and Sarnia, you could see upwards of 50% and 60% unemployment in the last year.

That's the whole point we're trying to make, Mr. Chairman. The industry is so fluid—

The Chair: I appreciate that.

Mr. Lolua: —that taking an instantaneous snapshot like the legislation recommends doesn't serve any purpose.

Mr. J. Maloney: Mr. Chairman, to get back to what Mrs. Hayes said, all we're trying to explain here is the complexities of the industry and how sweeping generic applications—

The Chair: May I interject? You have done your explanation. I am seeking some figures. If you have no figures, please tell the committee you have no figures. If you have figures, please tell us. I asked you how many you have. You said it's very hard, and then you kept citing figures of 400,000, 40%, 60%. You seem to know figures, but you're not forthright in giving the figures. Why is that?

Mr. J. Maloney: Mr. Chairman, I can very clearly tell you that we represent 425,000 workers. I can clearly tell you that approximately 50% were unemployed last year. I cannot tell you how many out-of-work lists there are in this country per affiliation or organization.

The Chair: Perhaps if you—

Mr. J. Maloney: I'm sorry, you have to accept that because it's the absolute truth.

The Chair: Rather than argue about the difficulty of getting the answers, just tell the committee. This is about straightening out the facts.

Now, of those who went through the job process, do you have figures on the representation of people with disabilities, people from the aboriginal communities, women and visible minorities? Do you happen to have figures on them or not?

[Traduction]

M. Lolua: Notre secteur est tellement compétitif que nous ne pouvons nous permettre d'engager d'autres ouvriers que les personnes les plus qualifiées. Il y a très peu d'emplois à l'heure actuelle et les emplois font l'objet d'une âpre concurrence entre les candidats. Nos employeurs exigent que nous leur donnions les meilleurs candidats. Nous ne voudrions en aucun cas engager des ouvriers qui ne sont pas les meilleurs.

Le président: J'aimerais que vous répondiez à cette question: l'année passée, combien de noms figuraient sur votre liste?

M. J. Maloney: C'est une question à laquelle il est impossible de répondre. Il y a littéralement des centaines de listes de chômeurs. Il y a des variations d'après les régions et à l'intérieur des régions également. Il y a 425 000 ouvriers de la construction syndiqués et l'année dernière, 50 p. 100 de ceux—ci étaient au chômage.

M. Lolua: Ainsi, en Ontario, il y a 130 sections locales affiliées aux syndicats provinciaux de la construction. La plus importante doit compter entre 15 000 et 16 000 membres. Certaines des sections les plus petites n'ont peut-être que 200 membres. Si on ne tient pas compte de quelques endroits comme Windsor, London et Sarnia, il y avait sans doute plus de 50 ou 60 p. 100 de chômeurs l'année passée.

C'est cela que nous voulons dire, monsieur le président. Notre secteur est tellement fluide. . .

Le président: Oui, je comprends.

M. Lolua: ...qu'il ne sert à rien de vouloir avoir une idée d'ensemble à un moment précis comme le projet de loi le recommande.

M. J. Maloney: Monsieur le président, pour revenir à la question de M^{me} Hayes, ce que nous essayons d'expliquer c'est qu'étant donné la situation très complexe dans notre secteur, toute application générique vaste. . .

Le président: Pourrais—je intervenir? Vous nous avez déjà donné vos explications. Je voudrais avoir des chiffres. Si vous n'avez pas de chiffres, dites—le—nous simplement. Si vous avez des chiffres, dites—le—nous également. Je vous ai demandé quels sont vos chiffres. Vous avez dit que c'était très difficile à savoir, et puis vous avez cité des chiffres de 400 000, 40 p. 100, 60 p. 100. Il semble que vous ayez des chiffres mais que vous ne soyez pas prêt à les donner. Pourquoi?

M. J. Maloney: Monsieur le président, je peux vous dire très clairement que nous représentons 425 000 ouvriers. Je peux vous dire également clairement qu'environ 50 p. 100 de ceux—ci étaient au chômage l'année passée. Je ne peux pas vous dire exactement le nombre de listes de chômeurs par affiliation ou organisation.

Le président: Peut-être si vous...

M. J. Maloney: Je regrette, vous devez accepter ce que je vous dis, parce que c'est la pure vérité.

Le président: Plutôt que de nous parler de la difficulté de nous donner des réponses, dites simplement de quoi il s'agit au comité. Il ne s'agit pas d'un débat ici, il s'agit simplement de l'énoncé de faits.

En ce qui concerne les personnes qui ont présenté une demande d'emploi, avez-vous des chiffres qui portent sur la représentation des personnes handicapées, des autochtones, des femmes, des minorités visibles? Avez-vous des chiffres à ce sujet ou non?

Mr. Lolua: Some of the trades in Ontario have done workforce them have done workforce surveys.

• 1945

The Chair: Could you ask them to give us copies of those surveys?

Mr. Lolua: I'd be more than happy to do that.

The Chair: That would be appreciated. Knowing the challenges into action what you believe?

Mr. Lolua: As I explained in my introduction, we've been working on this for three years in Ontario and we still haven't come up with a solution. So to try to give you one here, no we couldn't. In consultation with the government and employer groups, I think we

The Chair: Does the union deal with the federal contractors program as well?

Mr. Lolua: I'm sure some of our contractors would somewhere along the line, but the unionized contractors would not deal with the government. We would just dispatch the people as requested by someone who received a government contract.

The Chair: In accepting applicants to the apprenticeship program for your trade, is there any minimum requirement for prior skills training or education?

Mr. Lolua: Again, that would vary from trade to trade. It generally for entry level.

The Chair: Thank you for your presentation.

Are there any more questions from the committee?

On behalf of the committee, I thank you for your contributions to our proceedings.

Mr. Lolua: Thank you for this opportunity to appear.

The Chair: We will break for five minutes.

[Translation]

M. Lolua: Certains métiers en Ontario ont procédé à des surveys. Of the fourteen internationals in Ontario, probably three of sondages sur la main-d'oeuvre. Sur les 14 syndicats internationaux de l'Ontario, trois ont sans doute procédé à ce genre de sondage.

> Le président: Pourriez-vous leur demander de nous donner un exemplaire de ces sondages?

M. Lolua: Je serai très heureux de le faire.

Le président: Merci. Connaissant les défis auxquels vous êtes that face your group, could you devise a formula whereby you can put confronté, pourriez-vous mettre au point une formule qui vous permettrait d'appliquer vos théories?

> M. Lolua: Comme je l'ai dit dans mon introduction, nous y travaillons depuis trois ans en Ontario et nous n'avons pas encore trouvé de solution. Il ne serait donc pas possible de vous en donner une ici. Nous pourrions sans doute le faire en consultation avec le gouvernement et les groupes d'employeurs.

> Le président: Le syndicat applique-t-il également le programme des contrats fédéraux?

> M. Lolua: Certains de nos entrepreneurs le font sans doute, mais les entrepreneurs syndiqués ne font pas affaire avec le gouvernement. Nous nous contenterions de fournir le personnel demandé aux entreprises qui bénéficient de contrats fédéraux.

> Le président: Quand vous acceptez les demandes dans le programme d'apprentissage, exigez-vous un minimum d'éducation et de formation dans un métier?

M. Lolua: Tout dépend du métier. Généralement c'est une goes by education. Anywhere from grades 10 to 12 is the basic norm question d'éducation. On demande généralement comme minimum la 10ième ou la 12ième année.

Le président: Merci de votre exposé.

Y a-t-il d'autres questions?

Au nom du comité, je vous remercie de la contribution que vous avez faite à nos délibérations.

M. Lolua: Je vous remercie de nous avoir donné la possibilité de comparaître devant le comité.

Le président: Nous ferons une pause de cinq minutes.

• 1947

• 2000

The Chair: I would like to resume the proceedings of our committee and welcome the witnesses from FETCO.

Ms Lorette Glasheen, you may proceed with your opening remarks after introducing the members of your panel. Please proceed.

M. Raymond Puist (vice-président en relations du travail, Bell Canada; Employeurs des transports et communications de régie fédérale): Bonsoir, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du Comité. Tout d'abord, j'aimerais vous

Le président: Le comité va reprendre ses travaux. Je voudrais souhaiter la bienvenue à nos témoins de l'ETCOF.

Madame Lorette Glasheen, si vous voulez bien présenter les membres de votre groupe, vous pourrez ensuite commencer votre déclaration liminaire.

Mr. Raymond Puist (Vice-President, Labour Relations, Bell Canada; Federally Regulated Employers - Transportation and Communication): Good evening, Mr. Chairman and ladies and gentlemen of the committee. First of all I'd like to thank you

remercier de nous avoir invités à comparaître devant vous ce for inviting us to appear this evening. I'd also like to introduce soir. J'aimerais également me présenter ainsi que mes deux collègues. Je m'appelle Raymond Puist et je suis vice-président en relations du travail à Bell Canada. Je suis accompagné de Mme Olga Cwiek qui est vice-présidente aux ressources humaines et Resources and Program Sales with the CTV Television Network and à la vente de programmes au réseau de télévision CTV; et Ms. Laurette Glasheen, Employment Equity Director with CP Rail. Mme Laurette Glasheen, directrice de l'équité en emploi aux chemins de fer Canadien Pacifique.

Comme vous le savez peut-être, ETCOF, Employeurs des transports et communications de régie fédérale, est une Employers-Transportation organisation qui représente les intérêts des employeurs canadiens oeuvrant dans les secteurs d'activités assujettis à la juridiction fédérale, tels les transports, la radiodiffusion, les télécommunications, l'industrie maritime et les communications aériennes. Les entreprises membres d'ETCOF emploient plus de 370 000 personnes et couvrent approximativement 60 p. 100 de tous les employés oeuvrant au sein des entreprises assujetties à la présente Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Permettez-moi d'abord de rappeler que les membres d'ETCOF sont d'accord sur les buts poursuivis par la Loi sur l'équité en matière emploi. Les quatre groupes désignés aux termes de la loi constituent la nouvelle majorité canadienne. À l'heure actuelle, ces groupes comptent pour plus de 56 p. 100 de la main-d'oeuvre du pays. Malheureusement, cette majorité continue d'être marginalisée pour des raisons qui n'ont rien à voir avec ses habiletés et ses compétences et qui l'empêchent de contribuer à la mesure de ses talents et de ses capacités.

Les employeurs membres d'ETCOF croient aussi que l'équité en emploi peut devenir un outil puissant au service des industries canadiennes dans le nouveau contexte de globalisation des marchés et de concurrence accrue. Notre étude du projet de loi C-64 nous amène à conclure que ce projet de loi contient des améliorations sur la présente loi qui sont fort bienvenues.

Par exemple, en ce qui a trait à l'assujettissement des services publics fédéraux à la loi, la responsabilité qui est conférée au ministre du Développement des ressources humaines de sensibiliser le public à l'équité en matière d'emploi et de lui faire comprendre cette notion, de même que les éléments d'information et d'éducation qui sont contenus dans le projet de loi, sont des innovations que nous saluons avec enthousiasme.

Nous entretenons cependant certaines préoccupations à l'égard d'un certain nombre de dispositions du projet de loi, par exemple l'alinéa 14(1)b) qui traite de la participation des syndicats à l'élaboration des programmes d'équité en emploi. Tel que mentionné dans notre mémoire, le genre de relations qu'entretiennent la direction et le ou les syndicats d'une entreprise peut varier considérablement d'une entreprise à une autre. Là où les relations sont, pour quelque raison que ce soit, antagonistes ou «adversariales» ou bien là où la situation à court terme de l'employeur est problématique, l'alinéa 14(1)b) pourrait en fait devenir un obstacle au progrès dans le domaine de l'équité en emploi. Là où les relations sont positives et entraînent de la collaboration, on observe déjà un degré élevé de coopération interne avec le ou les syndicats en ce qui concerne l'élaboration d'un programme d'équité en emploi. En fait, ces deux situations de collaboration ou d'antagonisme peuvent coexister chez un même employeur ayant à traiter avec différents syndicats.

[Traduction]

myself along with my two colleagues. I am Raymond Puist and I'm Vice-President for labour relations with Bell Canada. I am accompanied by Ms. Olga Cwiek, Vice-President, Human

As you may know, FETCO, Federally Regulated and Communication, organization representing the interests of Canadian employers in areas subject to federal jurisdiction such as transport, broadcasting, telecommunications the marine industry and air communications. Businesses belonging to FETCO employ more than 370,000 people and cover approximately 60% of all employees working in areas subject to the present Employment Equity Act.

Let me state at the outset that members of FETCO are in agreement with the aims set up by the Employment Equity Act. The four groups designated under the Act constitute Canada's new majority; currently they comprise over 56% of the Canadian workforce. Unfortunately this majority continues to be marginalized for reasons that have nothing to do with skill and ability and these people cannot contribute to the extent to which they are capable.

The employers making up FETCO also believe that employment equity can become a helpful tool for Canadian industries in the new and more competitive global market. Our study of Bill C-64 leads us to the view that this bill does contain welcome improvements over the present legislation.

For example, with respect to bringing federal public services under the Act, the responsibility of the Minister of Human Resources Development to educate the public about employment equity and to foster greater awareness along with the educational and informational role mentioned in the bill are innovations we applaud.

We do however have a number of concerns about particular provisions of the bill, for example paragraph 14(1)(b) relating to union involvement in the development of employment equity programs. The type of relations between management and unions may vary considerably from one company to another. In cases where, for whatever reason, the relationship is an adversarial one or where the short term situation of the employer is problematical, paragraph 14(1)(b) could in fact prove to be an obstacle to progress in employment equity. In cases where there is a positive or harmonious relationship, there is already a high degree of co-operation with the union or unions for the development of an employment equity program. As a matter of fact, such a co-operative or adversarial situation may be found with the same employer depending on the union being dealt

[Translation]

• 2005

Plutôt que d'astreindre les employeurs à observer des règles rigides qui de toute façon ne nous apparaissent pas nécessaires, nous recommandons fortement aux membres de ce Comité de retirer l'alinéa 14(1)b) du projet de loi.

Je serais disposé à discuter plus longuement de cette question avec vous au cours de la période de questions qui va suivre, si vous n'y voyez pas d'inconvénient. Entre-temps, j'inviterais M^{me} Glasheen à poursuivre l'exposé de nos préoccupations.

Ms Lorette Glasheen (Chairperson, Employment Equity Subcommittee, Federally Regulated Employers—Transportation

and Communications): Another area of concern for FETCO employers is the compliance review process contained in Bill C-64. We welcome the fact that there will now be a formally mandated compliance review mechanism, but we have strong concerns about the fact that the bill contains: no specifics on the standards for compliance review; no norms for qualifications and training of personnel involved in the compliance review process; no accountability for compliance—directed issues; no criteria by which such directives will be developed; and only minimal grounds—in our opinion, virtually no grounds—for appeal of such directives.

In our brief, FETCO has also made a strong case for the fact that if the work of the new employment equity compliance review officers under the Canadian Human Rights Commission is to be effective and impartial and to add value, there needs to be a clearly mandated separation in personnel at the Canadian Human Rights Commission between those who will work as employment equity compliance review officers and those who will work as human rights investigators.

Our reasons for this position are outlined in our brief. They're based on long years of experience as Human Rights Commission investigators and from implementing our internal employment equity programs. In summary, our experience has taught us that the roles, focuses, methodologies and objectives of the two activities are inherently opposed, human rights investigations being largely reactive and based on fault finding versus employment equity implementation being inherently proactive in a process of planning for improved utilization of talent and thereby a more competitive Canadian economy.

Any cross—over personnel between the two functions clearly puts the Canadian Human Rights Commission in a potential conflict—ofinterest situation. It will, in our view, produce decisions with inconsistent methods, approaches, standards and consequences, even when they deal with the same or similar issues. Rather than forcing employers to follow rigid rules for which we see no need, we strongly recommend to the committee members that clause 14(1)(b) be removed from the bill.

I'd be pleased to discuss this matter in greater length with you during the question period. I'd now like to invite Ms. Glasheen to continue with our statement.

Mme Lorette Glasheen (présidente, Sous-comité de l'équité en matière d'emploi, Employeurs des transports et communications de régie fédérale): Un autre domaine qui préoccupe les employeurs de notre association est le processus

de vérification de la conformité prévu dans le projet de loi C-64. Nous sommes satisfaits de constater qu'il existera maintenant un mécanisme officiel qui permettra de vérifier la conformité mais nous avons de sérieuses réserves du fait que le projet ne contient pas de détails concernant les normes pour cette vérification ni pour les qualifications et la formation exigées des responsables de cet examen; on ne précise pas quelles sont les responsabilités concernant les directives en matière de conformité ni quels sont les critères régissant ces directives; de plus, les motifs d'appel de ces directives sont, selon nous, presque inexistants.

Dans notre mémoire, l'Association souligne que pour assurer l'efficacité et l'impartialité du travail des nouveaux agents de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi, il faut que la Commission canadienne des droits de la personne établisse clairement la distinction entre ceux qui travaillent comme agents d'application dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et ceux qui travaillent à titre d'enquêteur des droits de la personne.

Vous trouverez l'explication de cette recommandation dans notre mémoire. Notre position est fondée sur de longues années d'expérience comme enquêteurs de la Commission des droits de la personne et découle aussi de la mise en oeuvre de nos propres programmes internes d'équité en matière d'emploi. En somme, nous avons appris de cette expérience que la nature des deux activités est fondamentalement distincte quant à sa méthodologie et à ses objectifs; les enquêtes touchant les droits de la personne cherchent surtout à déterminer la faute tandis que la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi exige une planification et des initiatives destinées à mieux utiliser les compétences, ce qui permet par la même occasion d'améliorer la compétitivité de l'économie canadienne.

Il est évident que le manque de cloisonnement entre les deux fonctions mettra la Commission canadienne des droits de la personne dans une situation de conflit d'intérêts éventuel. À notre avis, cela entraînera des décisions fondées sur des méthodes divergentes sans uniformité d'approche, de critères et de conséquences même quand elles porteront sur les mêmes questions ou des questions semblables.

In addition, our brief addresses the issue of confidentiality. Given the highly sensitive and competitive information that forms the basis of an employment equity plan, the unfettered search and seizure powers allow the employment equity compliance review officer, in clause 22 of the bill, the obligations of the CHRC under access—to—information legislation.

The loose wording in subclause 31.(1) of the bill with respect to CHRC accountability for breach of employer confidentiality, particularly the inclusion of the word "knowingly" in that subclause, gives employers extreme concern about the possibility of the proprietary nature of our employment equity planning process being jeopardized.

If employers are thereby forced to remove confidential elements from their action plans, we would all lose the internal benefit that occurs when people are inspired to stretch to meet goals that are beyond what is easily attainable.

FETCO also has strong concerns about the provisions in Bill C-64 for establishment of employment equity tribunals. We are in complete agreement with the concept of having an impartial third–party tribunal, but the framework outlined in Bill C-64 does not, in our view, provide the necessary checks and balances to ensure a just application of employment equity law. Our reasons are provided in our brief.

• 2010

Given our concerns in this area, FETCO proposes that a separate pool of potential employment equity tribunal panellists be appointed to review decisions of a compliance review officer and orders from an employment equity compliance review. These potential panellists would include individuals familiar with both the realities facing employers and the interests of designated group people.

From the pool of panellists three members should be appointed to each tribunal, one representing a business perspective, another the interest of the designated groups, and the third, the chief or chair of the tribunal, would be appointed upon recommendation of the other two. In this way we feel all points of view are represented in a balanced manner.

My comments here reflect a summary of FETCO's concerns with Bill C-64 with respect to the compliance review process. Now I will ask Ms Cwiek to address our final area of concern.

Ms Olga Cwiek (Vice-President, Human Resources and Program Sales, CTV Television Network): Thank you.

One area not improved upon in Bill C-64 is the double reporting and enforcement of employment equity in the broadcasting industry. As it stands now, broadcasting is the only industry subject to double regulation. We have two employment equity masters: the Department of Human Resources Development and the CRTC. The broadcasting industry under the proposed Bill C-64 would continue to be required to report employment equity statistics to both organizations and would still be subject to double employment equity evaluation by the CRTC and the CHRC.

[Traduction]

Notre mémoire parle également du caractère confidentiel des données, étant donné la nature hautement sensible et confidentielle des renseignements qui constituent la base d'un plan en matière d'équité d'emploi, les pouvoirs illimités de perquisition et de saisie accordés à l'agent d'application à l'article 22 du projet de loi et les obligations de la CCDP en vertu de la Loi sur l'accès à l'information.

Compte tenu de la formulation peu précise du paragraphe 31(1) du projet de loi concernant la responsabilité de la CCDP dans le cas d'une infraction de la confidentialité des données de l'employeur, surtout à cause de l'utilisation du mot «sciemment», les employeurs se préoccupent beaucoup de la possibilité que des renseignements exclusifs concernant notre processus de planification en matière d'équité d'emploi soient compromis.

Si les employeurs sont obligés pour cette raison d'enlever tout élément confidentiel de leurs plans d'action, ce serait au détriment de toute initiative de dépassement dans la poursuite des objectifs.

L'ETCOF a également de sérieuses inquiétudes concernant les dispositions dans le projet de loi en vue d'établir un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Nous sommes tout à fait favorables au concept d'un tribunal comme tierce partie impartiale mais le cadre établi dans le projet de loi C-64 ne prévoit pas, à notre avis, les poids et contrepoids nécessaires afin d'assurer une application juste de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les raisons de notre opposition se trouvent dans le mémoire.

Étant donné nos préoccupations dans ce domaine, l'ETCOF propose la nomination d'un groupe séparé d'éventuels membres d'un tribunal sur l'équité en matière d'emploi afin de revoir les décisions prises par un agent d'application ou les ordres découlant d'un contrôle d'application. Ce groupe devrait comprendre des personnes qui connaissent la réalité des employeurs aussi bien que les intérêts des groupes désignés.

On pourrait prendre dans ce groupe trois personnes pour chaque tribunal, une qui représente le point de vue des affaires, une les groupes désignés, et une troisième, qui deviendrait la présidente du tribunal et serait nommée sur recommandation des deux autres. De cette façon nous pensons qu'il serait possible d'assurer la représentation équilibrée des différents points de vue.

Je vous ai exposé les préoccupations de l'ETCOF au sujet du processus de vérification de la conformité prévue dans le projet de loi C-64. Je vais maintenant demander à M^{me} Cwiek d'aborder la dernière partie de notre mémoire.

Mme Olga Cwiek (vice-présidente aux Ressources humaines et à la vente de programmes, Réseau de télévision CTV): Merci.

Le projet de loi C-64 a omis de rectifier l'obligation double imposée au secteur de la radiodiffusion en matière de rapport et d'application des mesures concernant l'équité en matière d'emploi. À présent ce secteur est le seul qui soit soumis à une réglementation double. Nous relevons de deux maîtres dans ce domaine, le ministère du Développement des ressources humaines et le CRTC. D'après le projet de loi C-64 le secteur de la radiodiffusion resterait dans l'obligation de préparer des statistiques sur l'équité en matière d'emploi pour les deux organismes et serait toujours soumis à une double évaluation, notamment par le CRTC et le MDRH.

Even though the CRTC and human resources development have made efforts to harmonize their regulations of employment equity, overlap and inconsistent regulation still have occurred because of this duplicate regulation. This situation is inefficient and costly to both employers and government while providing no additional benefits to anyone involved.

The introduction of a new employment equity act presents an excellent opportunity to remove this confusion and regulatory overlap. Given this, FETCO recommends that a clause amending the Broadcasting Act be added to sections 43 to 49 of the new bill, in order to remove the dual level of regulation.

I would be pleased to answer any questions in this regard or any other questions you may have, but I will first ask my colleague, Mr. Puist, to conclude our remarks.

M. Puist: Merci, Olga. Pour conclure, le projet de loi C-64 contient certes des améliorations encourageantes en comparaison avec les dispositions de la loi actuelle. Mais ETCOF estime que certaines dispositions du projet de loi font problème et méritent une attention immédiate si l'on veut favoriser l'équité en matière d'emploi plutôt que de la freiner.

Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, nous vous remercions de votre attention. Mes collègues et moi-même your attention. My colleagues and I would be happy to answer any serons heureux de répondre aux questions que vous aimeriez nous poser.

Merci.

The Chair: Thank you for your opening remarks.

I now yield the floor to Mr. Ménard.

M. Ménard: Merci pour votre exposé. Je comprends que vous êtes globalement sympathiques à la loi, avec des réserves qui n'atteignent pas l'essentiel de votre conviction qu'il est nécessaire d'avoir une loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous avons reçu plusieurs témoins, particulièrement—et je suis sûr que cela ne vous étonnera pas—du côté de la partie syndicale, qui nous ont fait grief que la Loi sur l'équité en matière d'emploi était plutôt faible, s'agissant des mécanismes qui prévoient la participation des syndicats.

J'aimerais que vous nous expliquiez plus concrètement comment vous entrevoyez que l'alinéa 14(1)b) puisse être un frein à l'efficacité des employeurs, puisque c'est une disposition qui n'est pas impérative, mais qui parle de consultation possible. Toute l'économie de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui est devant nous fait en sorte que les mécanismes qui concernent les syndicats sont extrêmement souples, extrêmement lâches. Il n'y a pas d'obligation très formelle. Ce n'est pas impératif.

Je croyais qu'il était de notre devoir, comme Opposition officielle, de présenter des amendements pour faire en sorte que les syndicats soient davantage associés, mais vous nous dites un peu le contraire. Alors, je veux m'assurer que je comprends bien votre point de vue.

M. Puist: Je ne veux pas que mes propos vous portent à conclure que ETCOF est contre la consultation des syndicats lorsqu'il s'agit de développer un plan d'équité en emploi.

[Translation]

Malgré les efforts faits par ces derniers pour harmoniser les règlements concernant l'équité en matière d'emploi, il persiste des exemples de chevauchement et de manque d'uniformité à cause de cette double réglementation. C'est un système inefficace et coûteux pour les employeurs et l'État et il n'offre aucun avantage.

L'adoption d'une nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi est une excellente occasion de supprimer cette confusion et ce chevauchement de règlements. C'est pour cette raison que l'ETCOF recommande l'adoption d'un article visant à modifier la Loi sur la radiodiffusion aux articles 43 à 49 du projet de loi afin de supprimer ce dédoublement.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions à ce sujet, et je passe la parole à mon collègue M. Puist qui fera des commentaires en guise de conclusion.

Mr. Puist: Thank you, Olga. In conclusion, Bill C-64 does contain a number of encouraging improvements over the provisions of the present Act. But FETCO considers that a number of provisions of the bill do constitute a problem and deserve immediate attention if employment equity is to be fostered rather than hampered.

Mr. Chairman, committee members, we'd like to thank you for questions you might have.

Thank you.

Le président: Je vous remercie.

Je donne maintenant la parole à M. Ménard.

Mr. Ménard: Thank you for your statement. I gather that generally speaking you are in sympathy with the Act except for certain reservations that do not call into question your conviction that an employment equity act is necessary.

We've heard from a number of witnesses and I'm sure you won't be surprised to learn that many of them have been from the unions and have complained that the Employment Equity Act was rather weak when it came to mechanisms to ensure union involvement.

I'd like you to explain in more detail why you think that paragraph 14(1)(b) might prove to be a hindrance to employers since the provision is not a binding one but merely refers to possible consultation. The Employment Equity Act we have before us is extremely flexible or loose when it comes to mechanisms involving the unions. There is no formal obligation or requirement.

I felt it was our duty as the Official Opposition to move amendments ensuring more union involvement but you are advocating the opposite position. I want to be sure that I understand your point of view.

Mr. Puist: I wouldn't want you to conclude from my comments that FETCO is against consulting the unions in the development of an employment equity plan. FETCO has no ETCOF n'a pas de difficulté à mettre en application les difficulty with implementing paragraph 14(1)(a) that provides for

dispositions de l'alinéa 14(1)a), qui prévoit qu'on peut associer le syndicat à l'adoption de meilleurs moyens pour mettre en oeuvre un programme d'équité en emploi, de même que pour assurer une communication efficace à tous les employés.

Je disais également qu'ETCOF avait une difficulté avec l'alinéa b) qui prévoit que des employeurs seraient forcés d'associer le syndicat au développement ou à l'élaboration d'un programme, à sa mise en oeuvre de même qu'à sa révision.

Dans certains cas, si les relations de l'employeur et du syndicat ou des syndicats au sein de l'entreprise sont bonnes, cette coopération-là existe déjà. Elle existe chez Bell. Maintenant, dans d'autres cas où il y a des relations très antagonistes entre la direction et les syndicats, l'élaboration d'un plan d'équité en emploi touche des matières extrêmement sensibles, surtout dans certaines entreprises qui sont soit en difficulté financière, soit dans une situation de précarité au point de vue compétition, qui seront dans un mode de réduction des effectifs important au cours des deux, trois ou cinq prochaines années. À ce moment-là, le fait de devoir associer un syndicat de façon complète à l'élaboration et au développement du programme affecte nécessairement des aspects stratégiques de l'entreprise. Cela présente un danger considérable.

C'est dans ce sens-là, membres du Comité et monsieur Ménard, que je pense que cela peut freiner le développement de l'équité en employment equity. The employer may wish to hide certain facts, to emploi. Cela peut provoquer chez un employeur une réaction qui en serait une de masquer les faits, de diminuer les objectifs, de faire en sorte que les mesures soient un peu des mesures de pacotille ou enfin union's approval. que l'essentiel ne soit pas accordé avec le syndicat.

• 2020

Il ne faut pas négliger l'importance stratégique d'un plan de développement des ressources humaines qui comporte l'équité en emploi. Si c'est vrai que les entreprises sont leur principal actif, tout ce qui concerne le développement d'un plan à long terme et qui a trait à l'utilisation, à l'embauche, à la promotion, à la séparation, au congédiement ou à la cessation d'emploi de toutes ces personnes-là est extrêmement sensible, et cela peut même conditionner une stratégie syndicale. En ce sens-là, cela peut provoquer une prudence qui va confiner les employeurs à des demi-programmes.

M. Ménard: Est-ce que vous êtes d'accord avec moi?

Mme Glasheen: Est-ce que je peux ajouter une autre chose?

M. Ménard: Certainement, mais j'ai une autre question. De toute façon. . . Retenez-le, monsieur le président. Il est parti.

Vous convenez avec moi que de toute façon, dans une entreprise où les relations de travail sont difficiles, il n'y a aucune loi sur l'équité en matière d'emploi qui puisse favoriser la reprise du dialogue. Au-delà de ça, je comprends les réserves que vous pouvez avoir face à l'article 14, mais je ne les partage pas à ce stade-ci.

Cela m'amène à vous poser une deuxième question. Vous avez fait valoir un point de vue original que vous êtes les seuls témoins à avoir présenté, à savoir que lors de la constitution du tribunal sur l'équité en matière d'emploi, où il y aura trois personnes, vous souhaitez qu'on nomme un représentant de l'entreprise, un représentant du groupe désigné et un représentant choisi par les deux parties. Est-ce que j'ai bien compris?

[Traduction]

involving the union in coming up with the best ways to implement an employment equity program and ensuring the efficient communication of this plan to all employees.

I said that FETCO's difficulties were with paragraph (b), requiring employers to involve the union in the preparation, implementation and revision of the plan.

In some cases, if there is a good employer-union relationship, such co-operation may already exist. It is the case with Bell. But in other cases where there is a very adversarial relationship between management and the unions, the development of an employment equity plan raises extremely sensitive issues, particularly when a business is experiencing financial difficulty or is in a shaky competitive position or will be carrying out significant downsizing of staff in the next two, three or five years. In such circumstances the full involvement of the union in the preparation and the development of the program would necessarily have an effect on strategic aspects of the business. It does represent a significant danger.

This is how we see the possible hindrance in the development of set aims at a lower level or to make do with measures that are more in the nature of window dressing, or which do not meet with the

One must keep in mind the strategic importance of a human resources development plan which also deals with employment equity. If it's true that the businesses are their main asset, everything relating to the development of a longterm plan involving the use, hiring, promotion, severance, dismissal or job termination of all these people is extremely sensitive and may influence union strategy. So this might cause employers to be extremely careful and limit themselves to half measures.

Mr. Ménard: Do you agree with me?

Ms Glasheen: May I add something?

Mr. Ménard: Certainly, but I have another question. In any case... Would you tell him to stay, Mr. Chairman? He's left.

Do you agree that in any company where labour relations are difficult, there's no way that employment equity legislation can encourage the resumption of dialogue? Beyond that, I do understand your reservations with respect to clause 14 but I do not share them at the present time.

This leads me to my second question. You are the only witnesses to have made a rather original suggestion, namely that in the make-up of the job equity tribunal consisting of three persons, one of these members represent the business point of view, the other the designated groups and third be chosen by the two parties. Have I understood your suggestion correctly?

Mme Glasheen: Oui, c'est juste.

M. Ménard: Pourquoi nous faites—vous cette recommandation?

Ms Glasheen: One of the reasons behind that recommendation is that we feel, given the other elements in the bill, particularly the fact that there's very little appeal process and there don't seem to be standards in terms of qualifications for those tribunals, the decision of the tribunal is paramount. It will have a major impact.

If it is a tribunal of one person, there are no provisions in the act for some kind of standards or qualifications. We could end up with decisions that we feel are quite unreasonable and in fact might impede our ability to implement employment equity rather than foster our ability. We are very concerned about that aspect of the bill simply in terms of the exposure we think it gives to potential for unreasonable decisions and particularly about what is virtually the lack of appeal process. Does that answer the question? Est-ce que cela répond à votre question?

[Translation]

Ms Glasheen: Yes.

Mr. Ménard: What is the reason for this recommendation?

Mme Glasheen: Étant donné les possibilités très limitées d'appel et le manque de critères concernant les qualifications des membres du tribunal, les décisions de celui-ci auront une importance capitale et de grandes répercussions.

S'il s'agit d'un tribunal d'une personne, la loi n'exige rien en matière de qualification. On pourrait se retrouver face à des décisions tout à fait déraisonnables selon nous, ce qui pourrait, à notre avis, entraver l'équité en matière d'emploi plutôt que de l'encourager. Cet aspect du projet de loi nous préoccupe beaucoup parce qu'il pourrait pousser à des décisions déraisonnables et surtout parce qu'il n'existe pas à proprement parler de mécanisme d'appel.

• 2025

M. Ménard: Je partage entièrement votre point de vue et j'espère que le Comité retiendra cette proposition. Vous êtes également inquiets de la confusion des rôles de l'agent d'application et de l'enquêteur. Vous croyez qu'il peut y avoir une confusion entre les deux rôles et que dans certaines circonstances, la même personne puisse être juge et partie. Voulez-vous nous expliquer à nouveau, pour m'assurer que j'ai bien compris, quelles sont vos appréhensions? Cela me semble quelque chose d'important dans votre mémoire.

Ms Glasheen: Yes, exactly. We feel there is a potential for a conflict of interest position on the part of the Human Rights Commission simply because the roles of the two portfolios, if you will, are so diametrically opposed, one being inherently and essentially adversarial and the other being much more collaborative. We would like to see, for a number of reasons, a clear differentiation in roles and in personnel so we can build some expertise into the process instead of continually having to start back from zero with new investigators or new compliance review officers. We find extremely lengthy and costly delays are built into the process now, and we'd hate to see that exacerbated on the employment equity side.

M. Ménard: Merci.

Ms Glasheen: There was one other point I would just like to add with respect to the question posed to Monsieur Puist. The other dimension, as far as our relationships with the unions go, with respect to paragraph 14(1)(b), is that when the relations between an employer and the union are collaborative and positive then we feel on that side of the spectrum there's really no need to have a legislated process in the act because it's already in place. They've been doing this for years.

So now we're in a situation where there's an attempt to establish a rigid formula that doesn't apply either to one side of the spectrum or to the other. When relations are positive this aspect of the bill won't help. When relations are negative it certainly won't help. I just wanted to present that other side of the picture.

Mr. Ménard: I agree totally with what you just said and I hope that the committee will remember this. You are also concerned about the confusion in the roles of the compliance review officer and the investigator. You think there could be confusion between these two and that in some circumstances the same person could be judge and jury. Could you please explain once again, so that I am sure I understand you perfectly, what your concern is? This seems to be an important concern in your brief.

Mme Glasheen: Précisément. Nous estimons qu'il pourrait y avoir conflit d'intérêts de la part de la Commission des droits de la personne étant donné que ces deux rôles sont diamétralement opposés, l'un faisant essentiellement appel à la confrontation et l'autre davantage à la collaboration. Nous voudrions, pour toutes sortes de raisons, que les rôles et les personnes soient différents, afin que le processus soit de plus en plus rodé au lieu de toujours recommencer à zéro avec de nouveaux enquêteurs et de nouveaux agents d'application. À l'heure actuelle, le processus comporte des retards très longs et coûteux et nous ne voudrions certainement pas que cela s'aggrave pour les questions d'équité en matière d'emploi.

Mr. Ménard: Thank you.

Mme Glasheen: J'aimerais ajouter autre chose en ce qui concerne la question qu'a posée M. Puist. En ce qui concerne l'alinéa 14(1)b), lorsque les rapports entre employeurs et syndicats sont positifs en empreints de collaboration, pourquoi prévoir ce genre de disposition dans la loi alors que les choses se passent déjà de cette façon depuis longtemps?

On se retrouve donc face à une formule rigide qui ne convient ni dans un cas ni dans l'autre, car, lorsque les relations sont positives, le projet de loi n'est pas utile et quand elles sont négatives, il n'est certainement pas utile non plus. Je voulais donc vous présenter cet autre aspect de la question.

Certainly if our committee gave the impression that FETCO employers are opposed to employment equity legislation, I'd like to disabuse you of that impression. I don't know how that arose, but it's certainly not the case and we wouldn't want to leave you with that impression at all. We really do feel that this process helps enable us to manage our human resources in a more positive manner than in the

The Chair: I yield the floor to Ms Hayes.

Mrs. Hayes: First, you did mention that you've had years of experience—and this rather follows up on my colleague's question—with human rights investigations. Could you briefly tell us about that experience in terms of the timeliness and the ability to accommodate cases that have come before them, and whether you feel they are able to take on more of a load at this point with the resources they now have?

Ms Glasheen: Certainly when they appeared before your committee, they did indicate that they would be transferring resources from other branches of government to the tune of I believe nine to fourteen compliance review officers. I estimate that they have some grounds for establishing that figure.

Our concerns are not so much with the workload but with the fact that there's all this change-over in personnel. We find in our experience that when a new investigator on the human rights side comes on board, we have to start all over again from scratch. There just don't seem to be any rigid standards for qualifications or for training. We would hate to see that kind of process transferred wholesale onto the employment equity side. We just feel it would hinder us rather than help us foster the kind of process that's required in this proactive human resources planning environment.

2030

Mrs. Hayes: Could I ask for a yes or no answer? Do you find to this point that human rights investigations have been timely and finished in a timely fashion?

Ms Glasheen: I am here speaking on behalf of FETCO. We have a wide range of experience. I would go out on a limb and say no. I think the process could be much more timely. We've had some positive experience as well as some negative experience, all of us. It's very hard to give you a one-word answer.

Mrs. Hayes: I guess I'm referring to the concerns of a previous witness. They found it to be very unsatisfactory in the sense that one out of nine has been completed, and even that's from 1989. That's the track record. So if that's your experience, I think maybe you have a right to say no. It may not be quite so bad.

M. Puist: Madame Hayes, je ne vous répondrai peut-être pas par un non, mais j'endosserai la plainte des gens qui nous ont précédés. Si j'avais à faire une certaine plainte, ce serait dans le domaine des droits de la personne, où on a attendu les rapports des enquêteurs pendant des mois. Ou encore, les enquêteurs quittaient après un certain nombre de mois, ce qui nous forçait à recommencer l'examen des dossiers et l'exposé des faits avec de nouveaux enquêteurs. Il y a eu une [Traduction]

Si notre comité vous a donné l'impression que les employeurs de l'ETCOF s'opposent à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je tiens à vous dire qu'il n'en est rien. Je ne sais pas comment une telle chose aurait pu se produire, mais ce n'est certainement pas le cas et nous ne voudrions certainement pas vous quitter sur cette impression. Nous estimons que ce processus nous permet de gérer nos ressources humaines de façon plus positive que par le passé.

Le président: Je cède la parole à M^{me} Hayes.

Mme Hayes: Vous nous dites que vous avez de nombreuses années d'expérience en ce qui concerne les enquêtes de la Commission des droits de la personne. Cette question fait suite à celle de mon collègue. Pourriez-vous brièvement nous parler de cette expérience pour nous dire, à votre avis, si la Commission est capable de s'occuper des cas qui lui sont soumis, si elle le fait de façon opportune et si vous croyez qu'elle pourrait se permettre d'alourdir son fardeau, vu les ressources dont elle dispose à l'heure actuelle?

Mme Glasheen: Quand la Commission a comparu devant le comité, elle a dit que l'on procèderait par transfert afin de pourvoir de neuf à quatorze postes d'agent de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. Je suppose que la Commission a de bonnes raisons pour citer ces chiffres.

Ce n'est pas tellement la charge de travail qui nous préoccupe dans ce contexte mais plutôt le roulement du personnel. D'après notre expérience, chaque fois que nous faisons face à un nouvel enquêteur de la Commission des droits de la personne, il faut reprendre tout dès le départ. Il ne semble pas exister de normes rigides en matière de qualifications et de formation. Nous trouverions très regrettable que ce processus soit reporté entièrement du coté de l'équité en matière d'emploi. Nous croyons simplement que cela nous empêcherait d'encourager le processus qu'exige ce climat de planification proactive des ressources humaines.

Mme Hayes: J'aimerais qu'on me réponde par un oui ou un non. Croyez-vous que les enquêtes sur les droits de la personne ont été jusqu'à ce jour opportunes et réalisées de façon opportune?

Mme Glasheen: Je parle ici au nom de l'ETCOF. Nous avons une longue expérience dans ce domaine. Je suis prête à hasarder un non. Je crois qu'il y a lieu d'accélérer ce processus. Nous avons tous vécu des expériences positives ainsi que des expériences négatives. Il est très difficile de vous répondre en un mot.

Mme Haves: J'imagine que je songe ici aux réserves exprimées par un témoin précédent. Il les avait jugées très insatisfaisantes car une seule enquête sur neuf avait été complétée, et cela, c'était depuis 1989. Ce sont les états de service que nous avons. Donc, si c'est ce que vous avez vécu, vous avez peut-être le droit de dire non. Ce n'est peut-être pas non plus aussi mauvais.

Mr. Puist: Ms Hayes, I may not answer with a no, but I will support the complaint of the people who were here before us. If I had one complaint to make, it would be in the human rights area, where we waited for investigators' reports for months. Furtherfore, the investigators left after a number of months, and that forced us to begin reviewing the complaints all over again, and we also had to set out the facts again with new investigators. There has been an improvement over the past 12

amélioration au cours des 12 ou 18 derniers mois. On a déjà observé to 18 months. We already noticed some problems. I would not say des difficultés. Je ne dirais pas que c'est dans tous les dossiers, mais on a vraiment des difficultés à certains endroits.

Mrs. Haves: Thank you.

I'll move on, in my limited time, to something else. Was I right in hearing—and I must admit I may have missed the thrust of what you were saying—that 60% of those under employment equity are within your jurisdiction as federally regulated employers? If so-or even if not, but certainly that's a major proportion of those under the employment equity umbrella—in your experience, do you have any idea of the cost of implementing employment equity in the workplace?

Ms Cwiek: Perhaps I can start answering the question and one of my colleagues can pick up on it a little bit.

We found that, again, the cost of implementing employment equity varies quite greatly between FETCO members. Depending on the size of the organization, the cost can truly range from hundreds of dollars to millions of dollars. In a small company it can just be hundreds of dollars; in a large company like Bell or the airlines it can be millions of dollars.

We find that when a large employer does spend this kind of money—either hundreds of thousands of dollars or more—there's a lot of positive by-products of that. Other people in the company benefit. Even though it may be an employment equity initiative, a lot of other people in the company benefit. Whether it's an improved skills inventory system, training plans or skills assessment, the whole company benefits.

I'm just going to take the opportunity to make this point. In broadcasting we have another cost. It's not just the implementation of employment equity, because not everything has a cost to it. There's a lot of employment equity tools you can put in that have no cost. But because of our double regulations, when we have to do our reporting stage, we get into double costs.

At CTV over the course of the last eighteen months, we had a CRTC licence renewal hearing, which took almost ten weeks of preparation for a forty-page document; we had a pay equity audit, which was another two months; and we're just going into a human rights audit, which is going to be another four months.

So you have your hard costs and then you also have the costs associated with employment equity, which are just the reporting costs. Those are productivity and time commitments, and for a small department, that can knock out one person in the company for five or six months. That's a real cost to us.

[Translation]

that is the case in all investigations, but in some areas, we had real problems.

Mme Hayes: Merci.

Comme j'ai peu de temps, je vais passer à autre chose. Avez-vous bien dit-je dois avouer que j'ai peut-être mal saisi l'essentiel de ce que vous disiez-que 60 p. 100 des personnes visées par l'équité en matière d'emploi dans votre secteur travaillent pour des employeurs réglementés par le gouvernement fédéral? Si c'est le cas—ou même si ce n'est pas le cas, mais vous regroupez sûrement un bon nombre des personnes qui sont visées par l'équité en matière d'emploi-d'après ce que vous en avez vu, savez-vous combien il en coûte pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi au lieu de travail?

Mme Cwiek: Je peux peut-être commencer par donner des éléments de réponse, et l'un de mes collègues pourra prendre la relève.

Encore là, nous avons constaté que le coût de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi varie beaucoup au sein de l'ETCOF. Selon la taille de l'entreprise, le coût peut varier de quelques centaines de dollars à des millions de dollars. Dans une petite entreprise, il peut s'agir de quelques centaines de dollars; dans une grande entreprise comme Bell où une ligne aérienne, il peut en coûter des millions de dollars.

Nous avons constaté que lorsqu'un grand employeur dépense effectivement au tant d'argent-qu'il s'agisse de centaines de milliers de dollars ou davantage-il y a beaucoup de retombées positives. D'autres personnes dans l'entreprise en bénéficient. Même s'il peut s'agir d'initiatives visant l'équité en matière d'emploi, beaucoup d'autres personnes dans l'entreprise en profitent. Qu'il s'agisse de l'établissement d'un répertoire des compétences améliorées, de plans de formation ou de l'évaluation des compétences, toute la compagnie en profite.

Je saisis cette occasion pour faire l'observation que voici. Dans la radiotélévision, un autre coût s'ajoute. Il ne s'agit pas seulement de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi parce qu'il y a des choses qui ne coûtent rien. Il y a plusieurs instruments d'équité en matière d'emploi qu'on peut mettre en place sans qu'il en coûte quoi que ce soit. Mais à cause de la double réglementation, lorsque nous faisons nos rapports, nos coûts sont doubles.

Au cours des 18 derniers mois, CTV s'est présenté devant le CRTC pour faire renouveler sa licence, ce qui a nécessité près de 10 semaines de préparation pour un document de 40 pages; nous avons eu une vérification pour l'équité salariale, ce qui a nécessité deux mois de plus; et nous allons entamer bientôt une vérification sur les droits de la personne, ce qui va prendre encore quatre mois.

Vous avez donc vos coûts réels et vous avez aussi les coûts associés à l'équité en matière d'emploi, qui ne sont en fin de compte que les coûts des rapports. Il faut dégager des ressources humaines pour cela, et dans un petit service, cela peut mobiliser une personne de l'entreprise pendant cinq ou six mois. Cela représente un coût réel pour nous.

• 2035

Mrs. Hayes: That gives us an idea of the costing.

Mme Hayes: Cela nous donne une idée des coûts.

You mentioned that there were some inconsistencies between CRTC and the employment equity expectations. What would those inconsistencies be? Are they in reporting or are they actually in the regulations themselves?

Ms Cwiek: They are in the reporting. There are different reporting requirements, so to some extent you have to reinvent the wheel in order to report to two different people. So some but not all of the same information is required, but in different kinds of headings. So the information has to be changed and manipulated several times over.

Mrs. Hayes: Both require approximately the same equity conditions in the same four designated groups—

Ms Cwiek: The employment equity legislation is the same for both. It is the reporting requirements.

Mrs. Haves: Thank you.

Mr. Maloney (Erie): Your organizations agree with the concept of employment equity, but you're taking issue with the intrusiveness and cost of the auditing procedures. How do we reconcile the need to have a dog? If you're not allowing us to give teeth to that dog, how effective will that dog be?

Ms Glasheen: That's exactly our interest. We think an employment equity act with teeth has more credibility and certainly assists us in the internal buy—in process within our organization. On the other hand, we feel that the approach of loading up the requirements on the action planning side is counterproductive. In terms of giving teeth to the act and credibility to the process, we think the norms and standards could be more clearly elaborated on the compliance review side so that the process is a model of equity.

I think we're in agreement. We do not think the compliance review process, as it's currently drafted, will assist in providing the teeth that so many people hope will result from this review process.

Mr. Maloney (Erie): What do you think will make it more effective?

Ms Glasheen: I think we did that in our brief. We feel that standards in terms of the expertise and skills—we're concerned about people having a broad mandate to make decisions without having experienced the necessary trade—offs and balances. You have to be aware of the parameters of business realities, while at the same time being aware of the interests and experience of women and minorities in the workplace and what they're up against.

It's a special kind of balancing act to be able to address both of these. We feel Parliament should establish clear expectations in terms of the qualifications required for that process. We were disturbed by the absence of them, particularly given our experience on the human rights investigations part.

If there are areas in our brief that you think need clarification, perhaps that will help answer your question.

[Traduction]

Vous avez dit qu'il y avait des contradictions entre les exigences du CRTC et celles de l'équité en matière d'emploi. Quelles sont ces contradictions? Est-ce qu'elles se situent au niveau des rapports ou de la réglementation elle-même?

Mme Cwiek: C'est au niveau des rapports. Les exigences pour les rapports ne sont pas les mêmes, donc dans une certaine mesure, vous devez réinventer la roue afin de rendre des comptes à deux autorités différentes. Donc, ce sont parfois les mêmes informations qui sont requises, mais elles doivent figurer sous des rubriques différentes. Il faut donc modifier les renseignements et les manipuler plusieurs fois.

Mme Hayes: Les deux exigent à peu près les mêmes conditions d'équité dans les quatre mêmes catégories désignées. . .

Mme Cwiek: La Loi sur l'équité en matière d'emploi est la même pour les deux. Ce sont les exigences au niveau des rapports.

Mme Hayes: Merci.

M. Maloney (Erie): Vos organisations sont d'accord avec la notion d'équité en matière d'emploi, mais vous vous opposez aux empiétements et aux coûts associés aux formalités de vérification. Comment allons-nous concilier cela avec la nécessité d'avoir une loi qui a du mordant? Si vous ne voulez pas d'une loi qui ait du mordant, comment peut-elle être efficace?

Mme Glasheen: Cela correspond exactement à notre intérêt. Nous croyons qu'une loi sur l'équité en matière d'emploi ayant du mordant sera plus crédible et sa rigueur nous aidera surement à la faire accepter au sein de notre organisation. D'un autre côté, nous croyons que des exigences trop lourdes du côté de la planification entravent la productivité. Si on veut donner du mordant à la loi et rendre le processus crédible, il faut énoncer plus clairement les normes d'application pour que le processus devienne un modèle d'équité.

Je crois que nous sommes d'accord. Nous ne croyons pas que le processus d'application, tel qu'il est prévu à l'heure actuelle, donnera à la loi le mordant voulu et répondra aux aspirations de tous ceux qui observent ce processus de révision.

M. Maloney (Erie): À votre avis, qu'est-ce qui rendrait la loi plus efficace?

Mme Glasheen: Je crois que nous l'avons dit dans notre mémoire. Nous avons des réserves au sujet des normes de compétence, nous craignons que la loi ne donne à des gens qui n'ont pas vécu les compromis nécessaires une autorité décisionnelle trop vaste. Il faut être conscient des paramètres de la réalité commerciale, tout en prenant en compte les obstacles, les intérêts et le vécu des femmes et des minorités en milieu de travail.

Équilibrer ces deux réalités exige un compromis particulier. Nous sommes d'avis que le Parlement doit énoncer clairement les qualifications qu'on exigera de ceux qui participeront à ce processus. L'absence de normes nous inquiète, particulièrement après ce que nous avons vécu avec les enquêtes sur les droits de la personne.

S'il y a des parties de notre mémoire qui nécessitent clarification à votre avis, cela vous aidera peut-être à comprendre notre réponse.

Mr. Maloney (Erie): I'll move on to another line of questioning. A concern was expressed about the double reporting requirement under this act and the Broadcasting Act. Would it be more appropriate that this act take precedence and the reporting requirements on the Broadcasting Act be removed?

Ms Cwiek: We think so. We feel the CRTC has done an extraordinarily good job in getting broadcasters onside with employment equity, but there can be a division. The CRTC has room for on—air portrayal, and if the act is divided the other way, there's a balance rather than an overlap. We think that balance would be healthy, but we find the overlap just burdens us.

[Translation]

M. Maloney (Erie): Je passe à un autre sujet. Vous vous inquiétez des doubles rapports qu'exigent cette loi-ci et la Loi sur la radiodiffusion. Conviendrait-il que cette loi-ci ait priorité et que l'on retranche les exigences régissant les rapports de la Loi sur la radiodiffusion?

Mme Cwiek: Nous croyons que oui. Nous pensons que le CRTC a fort bien réussi à faire accepter l'équité en matière d'emploi aux radiodiffuseurs, mais il y a moyen d'établir une division. Le CRTC a compétence pour juger de ce qui paraît à l'écran, et si la loi est divisée autrement, on aura un équilibre plutôt qu'un chevauchement. Nous croyons que cet équilibre serait sain, mais le chevauchement n'est qu'un fardeau pour nous.

• 2040

Mr. Maloney (Erie): Thank you, Mr. Chairman.

The Chair: The chair would like to pose one question. You took issue with the handling of privileged information in subclause 31(1), and particularly with the phrase "not knowingly". Would you elaborate further on that? Why do you object to the phrase "not knowingly" in subclause 31(1)?

Ms Glasheen: If the word "knowingly" was removed from the act, there would be a little more reassurance for employers that the obligations under the Access to Information Act will not in any case compromise this particular obligation under subclause 31(1). In our brief, we make the point that no such exception is permitted employers in terms of our responsibility for what occurs in our workplace. We'd like to see the same standard imposed on the Human Rights Commission.

I think I speak for all FETCO employers when I say we feel the confidentiality standards imposed on the Human Rights Commission will be absolutely essential to the integrity of the process we're about to embark on.

M. Puist: Monsieur le président, si vous me le permettez, je voudrais appuyer fortement les représentations qui vous sont faites par M^{me} Glasheen. Si on regarde les pouvoirs de l'enquêteur, on voit qu'il a accès aux documents en tout temps chez l'employeur. Il peut faire une copie des documents et les apporter chez lui. ETCOF trouve que ce n'est pas une garantie quand on dit que ceux qui administrent la Loi sur l'équité en matière d'emploi de dire pourraient se défendre en disant qu'ils ne savaient que les documents n'avaient pas été protégés au point de vue de la confidentialité dans plusieurs domaines, soit la santé, la sécurité au travail ou l'environnement. Ce n'est pas une défense pour la gestion d'une entreprise ou pour une organisation que de plaider l'ignorance en disant qu'elle ne savait pas que ses cadres agissaient comme cela ou qu'on tolérait telle ou telle pratique.

L'obligation devrait être la même pour l'organisme qui administre la Loi sur l'équité en matière emploi. Il doit s'assurer, par tous les moyens, de protéger la confidentialité des informations stratégiques qui peuvent lui être communiquées ou être exigées de l'employeur par l'agent de mise en application.

M. Maloney (Erie): Merci, monsieur le président.

Le président: J'aimerais poser une question. Vous vous opposez au traitement des renseignements protégés que prévoit le paragraphe 31(1), particulièrement au mot «sciemment». Voulez-vous préciser votre pensée? Pourquoi vous opposez-vous à l'expression «sciemment» au paragraphe 31(1)?

Mme Glasheen: Si on retranchait ce mot de la loi, les employeurs seraient un peu plus tranquilles car les obligations aux termes de la Loi sur l'accès à l'information ne compromettraient en rien l'obligation particulière prévue par le paragraphe 31(1). Dans notre mémoire, nous faisons valoir qu'aucune exception de la sorte n'est consentie aux employeurs qui sont responsables de ce qui se passe aux lieux de travail. Nous aimerions qu'on impose la même norme à la Commission canadienne des droits de la personne.

Je crois que je parle au nom de tous les employeurs de l'ETCOF lorsque je dis qu'à notre avis, les normes de confidentialité imposées à la Commission canadienne des droits de la personne seront absolument essentielles à l'intégrité du processus dans lequel nous allons nous engager bientôt.

Mr Puist: Mr. Chairman, if I may, I would like to strongly support the representations made by Ms Glasheen. If you look at the powers of the investigator, you can see that he has total access to the employer's documents. He can make copies of these documents and bring them home. FETCO feels that it is not a guarantee when we say that those who will implement the Employment Equity Act will be able to defend themselves by saying that they did not know that these documents were not protected from a confidentiality standpoint in several fields, namely health, safety in the workplace, or the environment. It is not a defense for the management of a company or of an organization to plead ignorance by saying that they did not know that their managers acted like this or that they tolerated such and such a practice.

The requirement should be the same for the organization which will be implementing the Employment Equity Act. This organization must by all means ensure the confidentiality of strategic information that could be given to it by the compliance officer or required by him.

The Chair: Thank you very much. On behalf of the committee members, I thank you for your valuable contribution to our je vous remercie de votre précieuse contribution à nos travaux. proceedings.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup. Au nom des membres du comité,

2043

• 2047

The Chair: I now call on the committee to resume its proceedings. It is studying the Employment Equity Act.

We welcome you, Mr. Borovoy, and your two students. Mr. Steven McCannon and Ms Shauna Weinberg. We would like you to proceed with your opening remarks, please.

Mr. Alan Borovoy (General Counsel, Canadian Civil Liberties Association): Thank you very much, Mr. Chairman. As I look at the screen, I'm not sure whether I'm looking at you or at myself, but I'll try to get used to it.

We represent the Canadian Civil Liberties Association, and we basically want to address three parts of the bill. Of course, any bill of this kind can be a long proposition, but we've selected three items: first, enforcement; second, numerical goals; and third, the interrelationship between the employment equity legislation and the existing Canadian Human Rights Act.

Let's look at enforcement first. As far as enforcement is concerned, we have to say we welcome the fact that this bill, unlike the existing Employment Equity Act, provides for a system of enforcement. Without such enforcement provisions there would be a risk this kind of legislation would generate some cynicism because people would not feel obliged to obey it. So to a very great extent this is an important and welcome change.

We go on from that to deal with the issue of numerical goals, which is usually the most contentious, most controversial part of any employment equity legislation, as you will appreciate. Our view is that there is a case for numerical goals. There's something to be said for them. There is a real argument for numerical goals.

After several years of human rights legislation, we note that some constituencies have made too little progress. In the spring of 1991 the Canadian Civil Liberties Association conducted a survey of some 1,200 retail jobs in Sudbury and Sault Ste. Marie. For each of the jobs we looked at, we're talking about places that had at least 100 employees. Of the 1,200 retail jobs we examined, only three were held by aboriginal people—three out of 1,200, and that after many years of legislation! We're talking about communities with fairly sizeable aboriginal populations, a good number of whom were fully qualified to work in those occupations.

In our view, it therefore makes sense to effectively require employers to justify any failure to hire a reasonable number of people from some of those designated constituencies. That makes sense. What doesn't make as much sense to us is some of the methods for determining what is a reasonable number.

Le président: Le comité reprend maintenant son étude de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

À vous, monsieur Borovoy, et à vos deux étudiants, M. Steven McCannon et Mme Shauna Weinberg, nous souhaitons la bienvenue. Veuillez faire votre exposé, s'il vous plaît.

M. Alan Borovoy (avocat général, Association canadienne des libertés civiles): Merci beaucoup, monsieur le président. Je regarde l'écran, et je ne suis pas sûr si c'est moi ou vous que je regarde, mais je tâcherai de m'y habituer.

Nous représentons l'Association canadienne des libertés civiles, et nous voulons essentiellement nous prononcer sur trois aspects du projet de loi. Bien sûr, l'étude d'un projet de loi de ce genre peut être fort longue, et c'est pourquoi nous nous en sommes tenus à trois questions: premièrement, l'application; deuxièmement, les objectifs quantitatifs; et troisièmement, le rapport entre la Loi sur l'équité en matière d'emploi et l'actuelle Loi canadienne sur les droits de la personne.

Prenons d'abord la question de l'application. À ce sujet, nous sommes heureux de constater que ce projet de loi, contrairement à l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, prévoit un système d'application. Sans de telles dispositions régissant l'application, ce genre de loi risque d'engendrer un certain cynisme parce que les gens ne se sentiraient pas obligés de s'y conformer. Donc, dans une très large mesure, ce changement est important et heureux.

Nous allons passer de là à la question des objectifs quantitatifs, ce qui suscite habituellement le plus d'opposition, ce qui constitue la partie la plus controversée de toute loi sur l'équité en matière d'emploi, comme vous le comprenez. À notre avis, il faut établir des objectifs quantitatifs. Ces objectifs ont une valeur. Les objectifs quantitatifs sont nécessaires.

La Loi sur les droits de la personne existant depuis quelques années, nous constatons que certains secteurs ont fait trop peu de progrès. Au printemps 1991, l'Association canadienne des libertés civiles a fait une étude portant sur 1 200 emplois dans le commerce de détail à Sudbury et à Sault-Sainte-Marie. Chaque entreprise que nous avons examinée comptait au moins 100 employés. Des 1 200 emplois dans le commerce de détail que nous avons examinés, seulement trois étaient occupés par des autochtones: trois sur 1 200, et ce, longtemps après que la Loi sur les droits de la personne est entrée en vigueur! Il s'agit ici de localités où l'on retrouve des autochtones en assez grand nombre, dont beaucoup sont parfaitement qualifiés pour occuper ces emplois.

À notre avis, il est donc raisonnable d'obliger les employeurs à expliquer pourquoi ils n'engagent pas un nombre raisonnable de personnes des catégories désignées. C'est logique. Ce qui est moins logique pour nous, ce sont certaines méthodes visant à déterminer ce qui constitue un nombre raisonnable.

When we look at the employment equity bill before you, we see it would require employers to make what the bill calls "reasonable progress" to ensure that the number of people employers hire from the designated groups reflects the representation of those people in the relevant parts of the workforce. In our view, that is a questionable way to proceed.

• 2050

Why is it necessary for every place of business to have a proportion of the designated groups roughly equivalent to what you would find in the relevant workforce at large? Is it necessary? That's a highly questionable way to proceed. In fact, this approach would sustain the rather dubious plan that was chosen at the Ontario College of Art a few years ago. I'd like to use this as an example to show the differences some of us have in our approach to employment equity.

At the Ontario College of Art they realized they had a disturbingly small number of female instructors. After years of graduating large numbers of women, they simply had pitifully few women on their staff. It was understandable and laudable that they would want to do something about it, but it's what they did that created the problem.

They provided that women would have priority on all jobs vacated by retirement in the 1990s, and even at that the proponents of the plan wrung their hands. They said by the end of the century still only 37% of their instructors would be women, not 50%. It was believed that men and women were equally divided in the available talent pool.

In our view, this reveals a rather deep-seated confusion as to what this is all about. One could ask what's so important about getting 50% women in your overall workforce as quickly as possible. Why do you have to worry about it so much? After all, to provide that women have priority for 100% of those jobs necessarily discriminates against males, including, I might add, visible minority and aboriginal males. What indeed is the purpose of employment equity?

Some of the proponents of this kind of approach to employment equity would say the purpose of this is to compensate for the discrimination of yesteryear, and this too, in our judgment, reveals some disconcerting confusion. How does it compensate a woman improperly denied the job 30 years ago to give priority to another woman today? If they gave priority to the very woman who was denied the job 30 years ago that would make some sense. That would be true compensation. But compensation of this kind is not logically transferable to somebody else simply because they share the same gender.

In our view, the legitimate purpose of employment equity is not to compensate for the sins of yesterday, but to ensure there is no discrimination today and tomorrow. If they really believed that men and women were equally divided in the available talent pool, the numerical goals should have been 50% women, not 100%.

[Translation]

Lisez le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi qui est devant vous; vous verrez qu'on y oblige les employeurs à réaliser ce que le projet de loi appelle des «progrès raisonnables», de telle sorte que leurs effectifs reflètent les catégories désignées de la maind'oeuvre. C'est à notre avis une façon douteuse de procéder.

Pourquoi chaque entreprise doit-elle avoir à son service un certain nombre de personnes des catégories désignées qui serait à peu près équivalent à ce que l'on retrouverait dans la main-d'oeuvre de manière générale? Est-ce nécessaire? C'est une façon très douteuse de procéder. En fait, c'est une approche qui rejoint le plan plutôt douteux qu'a mis en oeuvre il y a quelques années le Collège des beaux-arts de l'Ontario. J'aime me servir de cet exemple pour illustrer les différences qu'il y a dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

Au Collège des beaux—arts de l'Ontario, on s'était rendu compte qu'il y avait trop peu de femmes professeurs. Cela faisait des années que le collège formait des femmes en grand nombre, et le personnel enseignant féminin était encore à peu près inexistant. On comprend que le collège ait voulu redresser la situation, cet effort était louable, mais ce qu'il a fait a créé le problème.

Le collège a décidé que les femmes auraient la priorité pour tous les emplois libérés par les prises de retraite dans les années quatre-vingt-dix, mais même à cela, les auteurs du plan trouvaient que ce n'était pas assez. Ils disaient que d'ici la fin du siècle, il n'y aurait encore que 37 p. 100 de femmes au sein du personnel enseignant, et non 50 p. 100. On croyait que les hommes et les femmes se partageaient en parts égales le talent disponible.

À notre avis, cela révèle la confusion profonde qui existe à ce niveau. On peut se demander pourquoi il est si important de donner aux femmes le plus vite possible la moitié de tous les emplois de la main-d'oeuvre. Pourquoi cela nous inquiète-t-il tant? Après tout, décréter que les femmes auront la priorité pour 100 p. 100 des emplois libérés a nécessairement un effet discriminatoire sur les hommes, y compris, qu'on me permette de l'ajouter, les minoritaires visibles et les hommes autochtones. Était-ce bien cela l'objectif de l'équité en matière d'emploi?

Certains tenants de cette approche face à l'équité en matière d'emploi répondent qu'une telle mesure vise à compenser la discrimination des années passées, et cela aussi, à notre avis, révèle une confusion déconcertante. Est—ce qu'on compense une femme à qui on a injustement refusé un emploi il y a 30 ans en donnant la priorité à une autre femme aujourd'hui? Si on donnait la priorité à cette femme même à qui on a refusé un emploi il y a 30 ans, cela serait logique. Ce serait une compensation authentique. Mais une compensation de ce genre n'est pas logiquement transférable à quelqu'un d'autre simplement parce qu'il s'agit de deux personnes du même sexe.

À notre avis, le but légitime de l'équité en matière d'emploi n'est pas d'expier les péchés d'hier, mais de s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination aujourd'hui et demain. Si le collège croyait sincèrement que les hommes et les femmes se partageaient à parts égales le talent disponible, l'objectif quantitatif aurait dû être 50 p. 100 de femmes, et non 100 p. 100.

[Traduction]

• 2055

In our view, therefore, numerical goals should be chosen not on the basis of what the overall workforce in a particular place is going to look like a given number of years from now, but rather you should choose it this way: the employer should ask how many from the designated groups he is likely to hire or promote if he recruits vigorously from those groups, if he sets fair job standards and if he doesn't discriminate in his ultimate selections.

In our view, that brings us then to our first recommendation to change this bill; it is that the method for determining numerical goals be on the basis that I just indicated in response to those three questions rather than the way it is done now.

The second recommendation leads me to the final point of our presentation, which deals with the relationship between the employment equity legislation and human rights legislation. Since in our view the legitimate purpose of employment equity is to fight discrimination, then employers should continue to be bound, notwithstanding the existence of any employment equity plans they may have or they may have to have, to desist from discriminating against individuals on the basis of their race, ethnicity or gender—particularly in those three areas. That employer should not be entitled to discriminate against any individuals on those grounds despite the existence of any employment equity plans to which they may be obliged to subscribe. Any individuals, white males as well as women, visible minorities and aboriginal people, should be able to invoke the machinery of the Human Rights Act—that is, file complaints if they believe they have been discriminated against on those grounds.

In other words, what we are saying is that the existence of employment equity plans is no excuse for countenancing improper discrimination against any individuals. In our view, if the two recommendations we are making were put into the employment equity bill, the employment equity bill would be able to do the job it was designed to do—that is, accelerate the pace of employment and promotion, accelerate mobility for the designated groups, the disadvantaged people, but it would also be less unfair to other people.

In other words, we are suggesting that this is the way to strike a more reasonable and fair balance. While that was being done we believe it would also reduce the level of controversy in the community, because the whole scheme would be demonstrably fairer to everybody. That way, it would give employment equity a much better reputation than regrettably it has acquired among many constituencies.

All of this, Mr. Chairman, is, as always, respectfully submitted.

The Chair: Thank you so much, Mr. Borovoy, for your opening remarks.

I now yield the floor to Mr. Ménard.

M. Ménard: Merci pour votre présentation, et surtout pour son originalité.

Donc, à notre avis, les objectifs quantitatifs doivent être fixés, non pas en fonction de ce qui constituera le portrait de la main—d'oeuvre générale en un endroit particulier dans un certain nombre d'années, mais plutôt en fonction de ceci: l'employeur doit se demander combien de personnes des groupes désignés il compte engager ou faire avancer s'il recrute vigoureusement au sein de sa catégorie, s'il établit des normes d'emploi équitables et s'il n'exerce aucune discrimination dans ses choix ultimes.

Cela nous amène à la première modification que nous recommandons au projet de loi: à savoir, que la méthode visant à déterminer les objectifs quantitatifs qu'on propose maintenant soit remplacée par le critère fondé sur les réponses aux trois questions que je viens d'énoncer.

La deuxième recommandation m'amène à la conclusion de notre exposé, et elle a trait au rapport entre la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur les droits de la personne. Comme nous croyons que le but légitime de l'équité en matière d'emploi consiste à combattre la discrimination, il faut continuer d'obliger les employeurs, peu importe les projets d'équité en matière d'emploi qu'ils auront, à s'abstenir de toute discrimination personnelle en fonction de la race, de l'ethnie ou du sexe—particulièrement dans ces trois domaines. L'employeur ne doit pas être autorisé à exercer la moindre discrimination fondée sur ces motifs en invoquant les plans d'équité en matière d'emploi auxquels on pourrait l'avoir obligé de souscrire. Toute personne, homme de race blanche ou femme, minoritaire visible ou autochtone, devrait pouvoir invoquer la Loi sur les droits de la personne, c'est-à-dire, pouvoir porter plainte si elle s'estime victime de discrimination fondée sur ces motifs.

Autrement dit, nous sommes d'avis que l'existence d'un plan d'équité en matière d'emploi ne motive en rien la moindre discrimination. Si nos deux recommandations sont adoptées, la Loi sur l'équité en matière d'emploi exercera l'effet voulu: à savoir, accélérer le recrutement, l'avancement et la mobilité des catégories désignées, des personnes défavorisées, et la loi serait moins injuste envers les autres personnes.

Autrement dit, nous croyons qu'on pourra ainsi réaliser un équilibre plus raisonnable et juste. Nous croyons que cela atténuerait également la controverse dans la société parce que tout cela semblerait plus juste pour tout le monde. Ainsi, l'équité en matière d'emploi s'affranchirait de l'odieux qu'elle a malheureusement acquis dans plusieurs milieux.

Monsieur le président, telles sont les idées que nous vous proposons respectueusement, comme toujours.

Le président: Monsieur Borovoy, je vous remercie vivement de votre exposé.

Je cède tout de suite la parole à monsieur Ménard.

Mr. Ménard: Thank you for your presentation, and especially for its originality.

[Translation]

• 2100

Je voudrais avoir des précisions sur une affirmation que vous avez faite. Vous dites que toutes les entreprises ne devraient pas avoir à se conformer aux mêmes catégories désignées. Je ne sais pas si j'ai bien compris, mais j'aimerais que donniez plus d'information quant à cette affirmation. Il y a quelque chose qui m'a échappé dans vos propos.

Mr. Borovoy: I was simply saying that there is no reason why every place of business has to have the same gender, racial and ethnic distribution that the relevant parts of the general workforce have. In other words, simply because there are 50% females, let's say, in the available talent pool, it isn't important that the Ontario College of Art have 50% women as quickly as possible. What matters is not whether the ultimate workforce in each place looks like the general community's distribution; what matters is that when they go out to hire and promote, they don't discriminate.

The idea, then, in setting numerical goals is not to play catch—up. You don't have to rush to get the same balance as the rest of the community. You set the goals in order to pressure the employers not to discriminate. You choose a numerical target that would accord with how many the employer would get if he recruited vigorously, set fair job standards, and at the end of the day did not discriminate improperly. That's what's important—not whether each place looks like the total community. There's no reason for that.

When I say that, I should add that we like diversity. To have more diversity is a good idea, but it isn't necessary to have the exact same percentages in each place that you have in the total community.

M. Ménard: Peut-être, mais le rôle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, si je l'ai bien compris durant nos travaux, est de s'assurer que les milieux de travail deviennent de plus en plus un reflet acceptable de ce qu'est la population active canadienne.

Pour ce faire, on a identifié quatre groupes particuliers. Remarquez qu'il aurait pu y en avoir d'autres. Le législateur aurait pu profiter de la révision de la loi pour inclure comme catégorie désignée les travailleurs âgés et d'autres types de catégories désignées. On se dit qu'en ce qui a trait aux quatre catégories désignées, il y a décidéement une difficulté à faire en sorte que ces gens accèdent au marché du travail en toute équité. On pense évidemment aux femmes, aux autochtones, aux minorités visibles et aux personnes handicapées.

Comment s'assurer que dans chacun des milieux de travail en question, l'employeur puisse être sensible à cette réalité si ce n'est que par rapport ou en référence à leur importance au sein de la population active? C'est l'objectif premier, peut-être pas exclusif mais certainement fondamental, que poursuit l'équité en matière d'emploi. Êtes-vous d'accord avec moi à ce niveau-là?

Mr. Borovoy: I would suggest that the legitimate purpose of this legislation is to fight discrimination. We saw after years of the Canadian Human Rights Act alone that some of the groups to which you referred, and quite rightly, were not making

I would like to have some clarification on one of your statements. You are saying that all businesses shouldn't have to absorb the same designated categories. I'm not sure I understood but I would like more information on this statement. I missed something in your comments.

M. Borovoy: Je disais simplement qu'il n'y a aucune raison pour que toutes les entreprises soient obligées d'avoir la même répartition raciale, ethnique et sexuelle que les segments appropriés, de l'ensemble de la population active. Autrement dit, ce n'est pas parce qu'il y a 50 p. 100 de femmes, mettons, parmi les candidats potentiels que le Collège des arts de l'Ontario doit avoir 50 p. 100 de femmes le plus vite possible. Ce qui compte, ce n'est pas que dans chaque entreprise, les effectifs correspondent à la répartition observée dans l'ensemble de la société, ce qui est important c'est qu'il n'y ait pas de discrimination au moment de l'embauche et des promotions.

Ainsi, le but des objectifs quantitatifs n'est pas de rattraper le temps perdu. Il ne faut pas se précipiter pour arriver à la même répartition que dans le reste de la société. On fixe des objectifs pour exercer des pressions sur les employeurs pour qu'il n'y ait pas de discrimination. On choisit un objectif quantitatif correspondant au nombre d'employés qu'embaucherait l'employeur s'il recrutait vigoureusement, adoptait des normes de travail justes et ne faisait pas de discrimination. C'est cela qui est important—pas de savoir si chaque entreprise reflète la composition de l'ensemble de la société. Il n'y a aucune raison à cela.

Je dois ajouter à cela que nous aimons la diversité. C'est une bonne idée d'accroître la diversité mais il n'est pas nécessaire d'avoir dans chaque entreprise les mêmes pourcentages exactement que dans l'ensemble de la société.

Mr. Ménard: Maybe so, but the role of the Employment Equity Act, if I understood correctly during this work, is to ensure that the workplace becomes a more acceptable reflection of the Canadian Labour Force.

With this in mind, four special groups were identified. We could have had others. The legislator could have taken advantage of this review to include as a designated category older workers and other types of designated groups. As far as the four designated categories are concerned, it is obviously difficult to make sure that these people can have an equitable access to the labour market. Of course we think of women, native people, visible minorities and disabled people.

How can we make sure that in each workplace, the employer is going to be aware of this reality if we don't establish a relationship or refer to their importance within the general labour force? This is the first goal, maybe not the only one but certainly a basic one, pursued by employment equity. Do you agree with me on this point?

M. Borovoy: À mon avis, ce projet de loi a pour objectif légitime de lutter contre la discrimination. Nous avons vu qu'après des années d'application de la seule Loi canadienne sur les droits de la personne certains des groupes que vous avez

enough progress. We therefore decided not to trust simply to the goodwill of the employers, because sometimes they would be discriminating even without recognizing it, with systemic barriers and things like that. And we weren't prepared to rely completely on the Canadian Human Rights Act, because we know it's so difficult to prove discrimination in individual cases.

[Traduction]

cités, et à juste titre d'ailleurs, n'avaient pas suffisamment progressé. Nous avons donc décidé de ne plus compter uniquement sur la bonne volonté des employeurs, parce qu'ils pourraient parfois faire de la discrimination sans même s'en rendre compte, avec des obstacles systémiques et ce genre de chose. Et nous n'étions pas prêts à nous fonder exclusivement sur la Loi canadienne sur les droits de la personne puisque nous savons qu'il est difficile de prouver qu'il y a eu discrimination dans des cas individuels.

• 2105

So we said, again quite appropriately, to tell the employers they will have to set numerical goals and if they don't reach those goals then they have to answer for it. Again, we say that's legitimate.

Our difference comes with what is an appropriate goal. Is the goal to make that workforce the exact replica of the total workforce as quickly as you can? We say no, it isn't. The goal is to set figures so that the employers will not be able to discriminate, so that they will be obviously hiring more and more people from those designated groups.

If I can take you back to the example I gave from the Ontario College of Art, there's no excuse for employers to say they're going give women 100% priority on those jobs, because even then we're not going to reach 50% by the end of the century. That assumes that reaching 50% as soon as possible is the legitimate objective. We say no. The legitimate objective is to make sure when that employer goes out to recruit and to hire, he is not discriminating against women.

If you say that men and women are equally divided, then the numerical goals should be 50%, not 100%. If you do it that way, you're not going to discriminate against men the way you would if you made it 100%. And you can be more satisfied that the numerical goal you're choosing is serving the function—we say legitimate function—of this legislation, which is fighting discrimination.

It doesn't matter how long it takes to get 50% in the total workforce. What matters is that when you go out to hire, you're not discriminating. The way we are suggesting that the goal be chosen is designed to accomplish that objective.

The Chair: I yield the floor to Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi (Waterloo): We have had people representing the target groups before the committee. Eric Boyd from the Canadian Paraplegic Association said the other day that for people with disabilities, employment equity is a dismal failure. We had another disabled group expressing similar concerns, that things haven't moved fast enough.

The Manitoba chiefs were in here and they said that the self-identification part of employment equity has been abused for the past 20 years because people decide if they fall into the target group or not. I have a letter from Jean-Guy Whiteduck,

Nous avons donc décidé, et encore à juste titre d'après moi, de demander aux employeurs d'établir des objectifs quantitatifs et de les obliger à rendre des comptes s'ils ne les atteignaient pas. Je le répète, nous estimons que c'est légitime.

La différence vient de ce que l'on entend par objectif approprié. Le but est-il de faire de cet effectif la réplique exacte de l'ensemble de la population active le plus rapidement possible? Nous répondons non, ce n'est pas cela. Le but est de fixer des chiffres qui vont empêcher les employeurs de faire de la discrimination de sorte qu'ils embaucheront un plus grand nombre de personnes au sein de ces groupes désignés.

Si vous me permettez de revenir à l'exemple que j'ai donné à propos du Collège des arts de l'Ontario, il n'y a aucune excuse pour que les employeurs disent qu'ils vont donner l'entière priorité aux femmes pour ces emplois, parce que même là, nous n'arriverons pas à 50 p. 100 avant la fin du siècle. Cela supposerait que l'objectif légitime est de parvenir à 50 p. 100 le plus vite possible. Nous répondons non. L'objectif légitime est de veiller à ce que lorsque cet employeur recrute et embauche, il ne fasse pas de discrimination à l'égard des femmes.

Si vous dites que les hommes et les femmes sont divisés également, l'objectif quantitatif devrait être alors 50 p. 100, pas 100 p. 100. Si on procède ainsi, les hommes ne seront pas victimes de la même discrimination que si l'on choisit 100 p. 100. Et l'on peut être sûr que l'objectif quantitatif choisi va permettre d'atteindre le but visé—légitime d'après nous—de ce projet de loi, en l'occurrence la lutte contre la discrimination.

Peu importe le temps qu'il faudra pour parvenir à 50 p. 100 dans l'ensemble de la population active. Ce qui compte, c'est qu'il n'y ait pas de discrimination au moment de l'embauche. C'est ce but que nous cherchons à atteindre par la méthode que nous proposons quant au choix de l'objectif.

Le président: Je donne la parole à M. Telegdi.

M. Telegdi (Waterloo): Des personnes représentant les groupes cibles ont comparu devant le comité. Eric Boyd de l'Association paraplégique canadienne a déclaré l'autre jour que pour les personnes handicapées, l'équité en matière d'emploi était un fiasco complet. Un autre groupe de personnes handicapées a exprimé les mêmes critiques, disant que les choses n'avaient pas changé assez vite.

Les chefs du Manitoba sont venus nous dire que l'on avait abusé pendant 20 ans du système d'auto-identification de l'équité en matière d'emploi parce que ce sont les gens qui décident s'ils font partie d'un groupe désigné ou pas. J'ai une

Chief, Kitigan Zibi Anishinabeg. He says in part of the letter that the Employment Equity Act as it's implemented discriminates against first nation peoples because of the government's policy on selfidentification of aboriginal people. So we get into problems in that area.

The other area we get into a problem with is breaking down Canadian society into various ethnic groups. There seems to be real resistance on the part of a lot of people in filling out the form by Statistics Canada saying that if they have to go back a number of generations, they might be considered from this group or that group, whatever group.

How do you deal with the problem of self-identification? When you talk about numbers being fairly important in terms of fairness, if it over-represents one, or the numbers come out as being higher for one group, then it goes at the expense of the other groups. How do you deal with that problem?

• 2110

Mr. Borovoy: We deal with it inadequately. I think the difficulty we have... You've put your finger on what could potentially be a serious difficulty with this approach.

Unfortunately, our knowledge of the way it's been working won't be sufficiently helpful to you with respect to your question, because I'm not aware of complaints of abuse under the existing system, either federally or in Ontario. I'd like to see a lot more evidence of that.

My understanding is that though this could potentially be abused, in fact there were not many serious complaints of actual abuse.

So that is part of an answer that, as you will recall I acknowledged from the outset, is going to be inadequate. But there is another part to my response. Even though there might be some abuse, if by and large it is functioning relatively free of abuse, then the numbers you're talking about are not going to be seriously out of whack. It's only going to be seriously out of whack if you have large-scale abuse. I am not aware that so far you had anything representing significant or large-scale abuse in the self-identification exercise federally or in the Ontario situation.

Mr. Telegdi: Now, let me just say there was a column written by a critic of the bill in the Kitchener-Waterloo Record suggesting that when they're applying for a job people do that, because it's self-identification and there's no way of checking on it.

One of my employees completed his master's degree a couple of years ago. He has heard some people saying they will check off the appropriate box, given the problem with securing employment at the present time.

Let me pass on to something else. In the visible minority category, if we... We have different visible minorities, and if the bill is to be fair we have to break it down by Japanese, West Asians, Arabs. We can go down the scale and have appropriate kinds of representation, because according to this act any visible minority will do, and different visible minorities have different success rates. I guess the Canadians of Japanese origin do very well, where the same thing isn't said for people coming

[Translation]

lettre de Jean-Guy Whiteduck, le chef Kitigan Zibi Anishinabeg. Il dit entre autres choses dans cette lettre que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est appliquée de telle façon que les membres des Premières nations sont victimes de discrimination en raison de la politique gouvernementale concernant l'auto-identification des personnes autochtones. Il y a donc des problèmes à cet égard.

Il y a aussi le problème de la division de la société canadienne en différents groupes ethniques. Beaucoup de gens semblent être très réticents lorsqu'ils doivent remplir les formulaires de Statistique Canada en disant que s'il faut remonter en arrière sur plusieurs générations, on peut considérer qu'ils appartiennent à ce groupe-ci ou à ce groupe-là, quel qu'il soit.

Comment réglez-vous la question de l'auto-identification? Vous dites que les objectifs quantitatifs sont importants si l'on veut être juste mais si un groupe est surreprésenté, ou si les chiffres sont plus élevés pour un groupe, ce sont les autres groupes qui en pâtissent. Comment réglez-vous cette question?

M. Borovoy: Nous nous y prenons mal. Je crois que le problème. . . Vous avez mis le doigt sur quelque chose qui pourrait devenir un problème grave avec cette méthode.

Malheureusement, ce que nous savons du fonctionnement du système ne vous aidera pas vraiment à répondre à cette question parce que je ne crois pas qu'il y ait eu de plaintes d'abus dans le cadre du système actuel, ni au niveau fédéral, ni en Ontario. Il me faudrait beaucoup plus de données sur ce point.

D'après ce que je sais, bien que le risque d'abus existe, il n'y a pas eu beaucoup de plaintes au sujet d'abus.

Voilà donc une partie de ma réponse qui, je vous en ai averti dès le début, ne va pas être complète. Mais il y a un autre élément à ma réponse. Bien qu'il y ait peut-être certains abus, si dans l'ensemble le système fonctionne relativement bien, les objectifs quantitatifs dont vous parlez ne vont pas être très éloignés de la réalité. Ce n'est que s'il y a un grave décalage que l'on va observer des abus à grande échelle. Je crois que jusqu'ici, il n'y a rien eu qui permette de soupçonner des abus à grande échelle dans le système d'auto-identification, ni au plan fédéral, ni en Ontario.

M. Telegdi: Je vous signale simplement qu'il y a eu un article écrit par un critique du projet de loi dans le Kitchener-Waterloo Record selon lequel c'est ce que font les gens lorsqu'ils présentent une demande d'emploi parce qu'il s'agit d'auto-identification et que c'est impossible à vérifier.

Un de mes employés a terminé sa maîtrise il y a environ deux ans. Il a entendu quelques personnes dire qu'ils allaient cocher la case appropriée, puisqu'il était tellement difficile d'obtenir un emploi en ce moment.

Permettez-moi de passer à autre chose. Dans la catégorie des minorités visibles, si nous... Nous avons des minorités visibles différentes, et pour être juste dans le projet de loi, il faut faire la distinction entre Japonais, Asiatiques de l'Ouest, Arabes. On peut faire toute la série et assurer un type de représentation approprié parce que d'après cette loi, 'toute minorité visible peut être acceptée, et les diverses minorités visibles n'ont pas les mêmes taux de succès. Je pense que les

particularly now from Latin America. But if you get into the Canadiens d'origine japonaise réussissent très bien tandis qu'il n'en Caucasian race, we have some groups that do very well.

I was struck by a story in The Toronto Star I saw a couple of weeks back. The headline said that the school system fails blacks and Portuguese. So the question I ask is what do we do to help the Portuguese? I mean, there is a problem there. Now, one could say they're a different race, so it doesn't really matter, but somehow it seems to me that it should. Somehow we should be able to assist that group.

As far as educational levels are concerned, some communities are much stronger than others. In the breakdown in that study the Asian community was picked as being high achievers. Now what kind of quagmire are we getting into when you start extending fairness to an ethnic breakdown of various racial groups?

Mr. Borovoy: Those questions, of course, might more appropriately be addressed to those who have introduced the bill. It is not necessarily our role to disagree with what they've done.

• 2115

Perhaps we ought to make the distinction between what's necessary and what's sufficient. It may be necessary to go beyond the existing federal Employment Equity Act, but it may not be sufficient to do so. That is, even if the progress that the proponents of the bill would make is made and even if some of the recommendations we are making are adopted, for our part we would be the first to acknowledge that's not sufficient. It would, however, represent significant improvement over the existing act, and, in our judgment, if you look at the proposals we've made, over the bill you have before you. I have no illusions that it would solve all the problems with respect to lots of other groups and lots of other situations in society. It may be, however, that it is an important incremental measure to adopt today, even if it isn't enough for tomorrow.

The Chair: I now yield the floor to Mr. Maloney.

Mr. Maloney (Erie): I'm wondering whether you might provide a copy of the study you did with Sudbury and Sault Ste. Marie to our clerk so we can examine it.

Mr. Borovoy: Surely.

Mr. Maloney (Erie): You can correct me if I'm wrong, but your premise on employment equity is basically that we don't need to set numerical goals; they'll sort themselves out, provided we can ensure there's no discrimination. Do you feel we can ensure that employment equity principles are implemented strictly through the Human Rights Act and we don't necessarily need this separate statute?

Mr. Borovoy: No. Since you invited me to correct you if you're wrong, then I'm going to take the liberty of correcting you, because you are wrong.

[Traduction]

va pas de même pour les personnes venant particulièrement d'Amérique latine. Mais si l'on prend la race caucasienne, il y a des groupes qui sont en très bonne position.

J'ai été frappé par un article dans The Toronto Star il y a deux ou trois semaines. Le titre disait que le système scolaire ne fonctionne pas pour les Noirs et les Portugais. Donc, je pose la question, que faisons-nous pour aider les Portugais? C'est un problème. On pourrait dire qu'il s'agit d'une race différente, et donc ça n'a pas vraiment d'importance, mais il me semble que si, c'est important. Nous devrions pouvoir aider ce groupe.

En ce qui concerne le niveau d'études, certaines communautés sont beaucoup plus fortes que d'autres. Plusieurs catégories ont été établies dans cette étude et elle a montré que les membres de la communauté asiatique avaient d'excellents résultats. Mais dans quel guêpier n'allons-nous pas nous jeter si l'on commence à associer l'équité à une distinction entre divers groupes raciaux?

M. Borovoy: En fait, bien sûr, il vaudrait mieux poser ces questions à ceux qui ont présenté le projet de loi. Ce n'est pas vraiment à nous de critiquer ce qu'ils ont fait.

Il faudrait peut-être faire la distinction entre ce qui est nécessaire et ce qui est suffisant. Il peut être nécessaire d'aller au-delà de la Loi fédérale actuelle sur l'équité en matière d'emploi mais ce n'est peut-être pas suffisant. C'est-à-dire que même si l'on réalise les progrès que les partisans du projet de pensent atteindre et même si certaines de nos recommandations sont adoptées, pour notre part, nous serions les premiers à admettre que ce n'est pas suffisant. Cependant, ce serait une nette amélioration par rapport à la loi actuelle et même, si l'on tient compte des propositions que nous avons faites, par rapport au projet de loi que vous avez sous les yeux. Je ne me fais pas d'illusion, je ne pense pas que l'on va régler tous les problèmes en ce qui concerne le sort des autres groupes et toutes les difficultés que l'on rencontre dans la société. Mais c'est peut-être néanmoins une mesure positive à adopter aujourd'hui, même si elle en suffit pas pour demain.

Le président: Je vais maintenant donner la parole à monsieur Maloney.

M. Maloney (Erie): Je me demande si vous pourriez donner à notre greffier un exemplaire de l'étude que vous avez faite avec Sudbury et Sault Ste-Marie pour que nous puissions l'examiner.

M. Borovoy: Naturellement.

M. Maloney (Erie): Si je me trompe, dites-le moi, mais fondamentalement, vous estimez qu'il n'est pas nécessaire de fixer des objectifs quantitatifs pour assurer l'équité en matière d'emploi; la sélection va se faire naturellement à condition que l'on prenne des mesures pour éviter la discrimination. Pensez-vous qu'il soit possible de mettre en oeuvre les principes de l'équité en matière d'emploi uniquement grâce à la Loi sur les droits de la personne et que nous n'avons pas vraiment besoin de cette nouvelle loi?

M. Borovoy: Non. Puisque vous me demandez de vous corriger si vous avez tort, je vais prendre la liberté de le faire, parce que vous avez tort.

We said there is a case for a numerical goal. There is a case for it. What we said is that you should not go the way the bill would take you, which is to go as quickly as possible to address, if you like, the shape, the ultimate composition of any given workforce. That's not what's important, in our view.

What is important is that you use numerical goals in order to ensure that every time the employers go out to hire, they're not discriminating. So if you, the Ontario College of Art, say that you have as many qualified women as men in your available workforce, then your numerical goal for women should be 50%, not 100%. That's the distinction, you see.

We're not saying no to numerical goals. We're saying by all means have numerical goals but don't choose them on the basis of moving as quickly as possible to make every place look like the total workforce; rather, choose the numerical goals on the basis of how many would the employer hire if he were choosing fairly and not discriminating. Stick him with that number and make him explain if he doesn't reach the number.

The Chair: Thank you, Mr. Malonev.

Mr. Telegdi, you'd like to pose one question?

Mr. Telegdi: I wonder what you would say to the statement that was given to me by a strong proponent of employment equity in a pure sense without totally being defined. Reverse discrimination is okay; that's what employment equity is. It's allowed by the Constitution.

Mr. Borovoy: Whether or not it is allowed by the Constitution and except possibly for disabled people, because there might be some special considerations there—and I had intended to indicate that the thrust of our submissions is addressed to the other groups primarily and not to disabled people—our position is that even if reverse discrimination is permissible, it is better not to engage in it.

• 2120

What we are saying is that it is possible to accelerate the pace of progress for women, aboriginal people, and visible minorities without engaging in reverse discrimination. If the numerical goals were selected or determined as we suggest they should be, you would have accelerated progress for those groups without reverse discrimination. That is, I submit to you, the beauty of the recommendation we're making to you.

The Chair: The chair would like to pose a few questions, Mr. Borovoy, even in areas you didn't touch during your presentation, if only to solicit the wisdom of your advice.

Mr. Borovoy: I might say that my advice might be worth what you're paying for it, Mr. Chairman.

The Chair: Via teleconferencing.

Mr. Borovoy, there has been some discussion in the community at large, in the minds of some previous witnesses, as to why the houses of Parliament are not included in the act. Would you have any view on that?

[Translation]

Nous avons dit que l'objectif quantitatif pouvait se justifier. Il y a une justification. Mais nous trouvons qu'il ne faudrait pas, comme on le laisse entendre dans le projet de loi, chercher à rectifier le plus rapidement possible la forme, la composition d'une main-d'oeuvre donnée. Ce n'est pas cela qui est important, d'après nous.

Ce qui est essentiel, c'est d'utiliser des objectifs quantitatifs pour veiller à ce qu'il n'y ait aucune discrimination lorsque les employeurs embauchent. S'il y a chez vous, au Collège des arts de l'Ontario, autant de femmes qualifiées que d'hommes dans la main d'oeuvre disponible, l'objectif quantitatif pour les femmes devrait être de 50 p. 100, pas de 100 p. 100. C'est là la nuance, voyez-vous.

Nous ne nous opposons pas aux objectifs quantitatifs. Nous sommes absolument favorables aux objectifs quantitatifs mais il ne faut pas les choisir dans l'idée de rectifier la situation le plus rapidement possible pour que chaque entreprise soit le reflet de la population active dans son ensemble; il faut plutôt choisir des objectifs quantitatifs en fonction du nombre d'employés qu'embaucherait l'employeur s'il choisissait de façon juste et sans discrimination. Il faut s'en tenir à ce chiffre et obliger l'employeur à donner des explications s'il ne l'atteint pas.

Le président: Merci, monsieur Maloney.

Monsieur Telegdi, voulez-vous poser une question?

M. Telegdi: Je me demande ce que vous répondriez à ce que m'a affirmé un partisan convaincu de l'équité au sens pur, sans définition complète. La discrimination à rebours est acceptable: c'est cela l'équité en matière d'emploi. La Constitution le permet.

M. Borovoy: Que la Constitution le permette ou pas et sauf peut-être pour les personnes handicapées, parce que des considérations spéciales peuvent entrer en jeu dans ce cas—et j'avais l'intention de préciser que les observations de notre mémoire portaient surtout sur les autres groupes et pas sur les personnes handicapées—nous soutenons que même si la discrimination à rebours peut être permise, il vaut mieux ne pas en faire.

D'après nous, il est possible de progresser plus rapidement pour les femmes, les autochtones et les membres de minorités visibles sans faire de discrimination à rebours. Si l'on choisissait ou si l'on déterminait les objectifs quantitatifs comme nous le proposons, le progrès pourrait être beaucoup plus rapide pour ces groupes sans qu'il y ait de discrimination à rebours. C'est là, d'après moi, la beauté de la recommandation que nous vous présentons.

Le président: La présidence souhaiterait poser quelques questions, monsieur Borovoy, même sur des sujets que vous n'avez pas abordés pendant votre exposé, ne serait—ce que pour pouvoir bénéficier de la sagesse de vos conseils.

M. Borovoy: J'oserais dire que mes conseils valent peut-être ce que vous les payez, monsieur le président.

Le président: Avec une téléconférence.

Monsieur Borovoy, on s'est demandé dans le public et quelquesuns des témoins en ont parlé, pourquoi les deux Chambres du Parlement n'étaient pas incluses dans la Loi. Avez-vous un avis sur ce point?

Mr. Borovoy: I believe that the people of this country should be free to elect members they believe would best serve their interests. That, in my view, represents democracy best and is the best way to implement the democratic philosophy. I see no reason to tamper with it.

The Chair: Could including the House of Commons under the Employment Equity Act create any problem?

Mr. Borovoy: Are you saying the selection of MPs on that basis?

The Chair: No, I mean that the houses of Parliament should also fall under the proposed Employment Equity Act.

Mr. Borovoy: Yes, but are you talking about the employees of Parliament or are you talking about the members of Parliament?

The Chair: Employees of the members of Parliament.

Mr. Borovoy: Do you mean, for example, the cooking staff, the janitorial staff, and people like that?

The Chair: Yes, indeed.

Mr. Borovoy: You're not talking about the members of Parliament?

The Chair: No, not themselves; they shall remain elected.

Mr. Borovoy: Oh, I see no reason why Parliament should be immune from its own legislation. Sure, I think Parliament should have to abide by the legislation, as well as everyone else, in the selection of its employees.

The Chair: Clause 5 of the bill says that every employer shall implement employment equity by:

(a) identifying and eliminating employment barriers against persons in designated groups that result from the employer's employment systems, policies and practices that are not authorized by law;

Can you detect any problem with the phrase "authorized by law"? That is, if any existing statutes provide for a non-bona-fide employment barrier, could such a barrier then be protected?

Mr. Borovoy: Well, I think paragraph 5.(a) ensures that any practice to which Parliament has specifically addressed itself would be protected from this legislation. That's on the assumption that you have already balanced the competing equities and competing interests with respect to whatever practice is at issue.

• 2125

I would see this as simply a way of safeguarding such things, because you can't always anticipate everything when you enact a section like this. So it says all right, we're going to deal here with everything else except what Parliament has already explicitly said is okay.

The Chair: You eloquently define at least the concept of "reasonable progress" in the context of your philosophy. There are other phrases in the proposed act, such as "reasonable accommodation", "undue hardship", "reasonable efforts", "operational effectiveness" and of course "reasonable progress".

[Traduction]

M. Borovoy: Je trouve que la population du pays doit être libre d'élire les députés qui lui semblent le mieux à même de servir ses intérêts. D'après moi, c'est ce qui représente le mieux la démocratie et c'est le meilleur moyen de mettre en oeuvre la philosophie démocratique. Je ne vois aucune raison de changer.

Le président: Serait—ce un problème si l'on incluait la Chambre des communes dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Borovoy: Voulez-vous dire que les députés seraient choisis sur cette base?

Le président: Non, je veux dire que les deux Chambres du Parlement seraient aussi régies par le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Borovoy: Oui, mais voulez-vous parler des employés du Parlement ou des députés?

Le président: Des employés des députés.

M. Borovoy: Pensez-vous par exemple au personnel des cuisines, au personnel d'entretien, et à ces employés-là?

Le président: Oui, exactement.

M. Borovoy: Vous ne parlez pas des députés?

Le président: Non, pas eux; ils continueront à être élus.

M. Borovoy: Oh, je ne vois pas pourquoi le Parlement devrait échapper à sa propre loi. Naturellement, je trouve que le Parlement devrait se conformer à la Loi, comme tout le monde, dans le choix de ses employés.

Le président: Selon l'article 5 du projet de loi, l'employeur est tenu de réaliser l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes:

a) détermination et suppression des obstacles à la carrière des membres des groupes désignés découlant de ces systèmes, règles et usages en matière d'emploi non-autorisés par une règle de droit;

Pensez-vous que les termes «non-autorisés par une règle de droit» posent un problème? C'est-à-dire que s'il y a un obstacle inacceptable dans l'une des lois existantes, cet obstacle pourrait-il être protégé?

M. Borovoy: Eh bien, je crois que selon l'alinéa 5.a), toute pratique spécifiquement étudiée par le Parlement, serait à l'abri de cette loi. En supposant que l'on ait déjà établi l'équilibre entre les droits et les intérêts à défendre en ce qui concerne l'usage en question.

Ce serait simplement un moyen de sauvegarder ce genre de chose parce qu'on ne peut pas toujours tout prévoir lorsqu'on adopte une article comme celui-là. On dit donc: «Très bien, cela va s'appliquer à tout sauf à ce que le Parlement a déjà explicitement approuvé».

Le président: Vous définissez éloquemment au moins la notion de «progrès raisonnable» dans le contexte de votre philosophie. Il y a d'autre expressions dans la loi proposée, comme «mesure raisonnable d'adaptation», «préjudice injustifié», «mesures raisonnables», «efficacité opérationnelle» et naturellement «progrès raisonnable».

Do you have any comments or suggestions with respect to the need for defining these phrases or at least setting guidelines to define more clearly what would constitute these very concepts?

Mr. Borovoy: Let's just take "reasonable progress" for the moment. If you were to do what we have suggested with respect to the determination of numerical goals, you would eliminate the difficulty you have, at least with that phrase, because no longer would "reasonable progress" become the criterion.

You see, "reasonable progress" in that context means getting the ultimate workforce to look like the workforce in the total community as quickly as possible. If you did what we're suggesting, you wouldn't be doing it that way. You would instead set numerical goals on the basis of how many you would be hiring if you recruited vigorously, set fair job standards and didn't discriminate in the ultimate selections. So you would eliminate the problem you have with respect to reasonable progress.

If you take words like "reasonable accommodation", in that situation you're probably concerned with things that would apply to disabled people or religious minorities. You would be ensuring that some people who can't work on certain days wouldn't lose their jobs if they had a religious holiday on certain days. You're requiring employers to accommodate that.

I think for those purposes, Mr. Chairman, it would take someone with greater ingenuity than I have to be able to suggest a way of articulating, for purposes of a statute. Remembering that this is a statute and not regulations or a specific decision in a specific set of circumstances, I think it would take more ingenuity than I have at the moment. But if you would like to give me this as an assignment, I'll take the next twenty years and bring you back something.

Some hon. members: Oh, oh.

The Chair: Thank you, Mr. Borovoy.

I would like to go now to the term "quota". You spoke of numerical goals. How do you distinguish between the two—numerical goals on the one hand and quotas on the other hand—since "quota" is defined somehow under subclause 30(2)?

Mr. Borovoy: Since I don't have it committed to memory, I'm just going to take a quick look at it. I understand this is the kind of examination I can bring my books into.

The Chair: You're doing very well, Mr. Borovoy.

Mr. Borovoy: Among other things, I notice the word "arbitrary" in this bill's definition of quota. Neither the system for setting numerical goals in this bill nor the one I'm advocating is arbitrary. I happen, for reasons I've already indicated, not to like the one in the bill, but I have to acknowledge it is not quite the same as an arbitrary designation.

In any event, were you to do what we're recommending—and you'll forgive me if I keep harping on that theme, Mr. Chairman—the risk of being arbitrary would be much less than it is with the bill as it's currently drafted.

[Translation]

Est-il nécessaire de définir ces expressions ou faudrait-il au moins établir des lignes directrices pour définir plus clairement à quoi ces notions correspondent? Avez-vous des commentaires ou des suggestions à ce propos?

M. Borovoy: Prenons seulement «progrès raisonnable» pour l'instant. Si vous faisiez cela pour ce qui est de la détermination des objectifs quantitatifs, vous régleriez le problème, tout au moins pour cette expression, parce que le «progrès raisonnable» ne serait plus le critère.

Voyez-vous, «progrès raisonnable» dans ce contexte signifie que la composition de l'effectif doit le plus rapidement possible refléter celle de l'ensemble de la population active. Si vous suiviez notre proposition, vous ne procéderiez pas ainsi. Vous établiriez des objectifs quantitatifs en fonction du nombre de personnes qui seraient engagées si vous recrutiez vigoureusement, si vous aviez des normes de travail équitables et ne faisiez aucune discrimination lors de la dernière sélection. Cela vous permettrait de régler le problème en ce qui concerne le progrès raisonnable.

Si l'on prend des termes comme «mesure d'adaptation raisonnable», il s'agit sans doute plutôt ici de choses qui s'appliqueraient dans le cas de personnes handicapées ou de minorités religieuses. Vous veilleriez à ce que des personnes ne pouvant travailler certains jours ne risquent pas de perdre leur emploi, s'il y a une fête religieuse certains jours. Vous demandez aux employeurs de prendre des mesures en conséquence.

Dans ces cas-là, monsieur le président, je crois qu'il faudrait quelqu'un de plus astucieux que moi pour trouver un libellé satisfaisant pour une loi. Puisqu'il s'agit d'une loi et pas de règlements ou d'une décision précise dans des circonstances particulières, il faudrait plus d'habileté que je n'en ai pour le moment. Mais si vous voulez me confier cette tâche, je vais m'y attaquer pendant les 20 prochaines années et je vous rapporterai quelque chose.

Des voix: Oh, oh.

Le président: Merci, monsieur Borovoy.

Je voudrais passer maintenant au mot «quota». Vous avez parlé d'objectifs quantitatifs. Comment faites—vous la distinction entre les deux—les objectifs quantitatifs d'une part et les quotas de l'autre—puisque le mot «quota» est défini au paragraphe 30(2)?

M. Borovoy: Comme je n'ai pas tout cela en tête, je voudrais jeter un coup d'oeil rapide au texte. Je crois que j'ai le droit d'apporter mes livres pour cet examen.

Le président: Vous vous débrouillez très bien, monsieur Borovoy.

M. Borovoy: Entre autres choses, je vois le mot «arbitraire» dans la définition de quota du projet de loi. Ni le système d'établissement des objectifs quantitatifs du projet de loi, ni celui que je propose ne sont arbitraires. Il se trouve, pour les raisons que j'ai expliquées, que je n'aime pas celui du projet de loi, mais je dois reconnaître que ce n'est pas tout à fait la même chose qu'une désignation arbitraire.

De toute façon, si vous faisiez ce que nous recommandons—et j'espère que vous ne m'en voudrez pas de revenir sans cesse sur ce point, monsieur le président—le risque d'être arbitraire serait beaucoup moins grand qu'avec le texte actuel du projet de loi.

[Traduction]

• 2130

The Chair: Are there any other questions from the committee members? Yes, Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: Mr. Borovoy, let me ask you about a quote I'm going to read from Tom Walkom's book, which relates to Julie Mason. He talks about the experiences of employment equity in the province of Ontario.

Julie Mason, a former director of communications for the federal New Democrats, worked for about one year at the Employment Equity Commission of Ontario. She later called it the most racist workplace she had ever experienced:

I've never seen anything like it. It was absolutely vicious... The blacks hated the Indians; the Indians were the most antisemitic; everyone hated the lesbians and gays... There was a real pecking order. At the bottom were people with disabilities. Next to the bottom were white women. There were no white men, not until they had to bring in John DeMarco [a senior bureaucrat in Citizenship] to fix up the mess.

Then your name comes in, so I was going to ask you specifically about that. Ms Mason said:

I had come into [the commission] as a supporter of employment equity. But now I think the legislation is unworkable. And I think the principle is unworkable... I had the real feeling we were trying to legislate attitudes, and you just can't do that. You can't legislate the number of people in an environment. It's not workable. I used to work with Alan Borovoy and I guess, after the complete chaos of the [employment equity law] process, I agree with him now. You can legislate against discriminatory barriers that stop people from being hired or getting ahead. But you can't do what we were trying to do.

She's referring to the Ontario experience. I want to ask you about the reference there.

Mr. Borovoy: I am not sure what she means. You might have to ask her about that rather than me. I do remember her. She worked with us a good number of years ago. I bet it's about 20 years ago.

I'm not sure what has lingered with her, but I really don't know what she is referring to when she said that. I never worked for the commission itself, and I don't know enough about what goes on internally there to be able to tell you much that's helpful.

Mr. Telegdi: It says here that you can legislate against discriminatory barriers that stop people from being hired or getting ahead, but you can't legislate attitudes. I guess she attributes that to you.

Mr. Borovoy: Yes, I have said that many times. I do agree with that statement. I'm awfully glad she learned her lesson so well. I agree with that.

In fact, I'm not interested in trying to make people like each other; I'm interesting in trying to make them play fair with each other. That is the legitimate goal of legislation: fair play, not beautiful feelings. I leave feelings to others more appropriate than the Canadian Civil Liberties Association or the law—making facilities.

Le président: Des membres du comité ont-ils d'autres questions à poser? Oui, monsieur Telegdi.

M. Telegdi: Monsieur Borovoy, je voudrais votre avis sur une citation que je vais lire dans le livre de Tom Walkom, qui porte sur Julie Mason. Il parle de ce qui a été fait en Ontario dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Julie Mason, ancienne directrice des communications des Néodémocrates fédéraux, a travaillé pendant un an environ à la Commission de l'équité en matière d'emploi de l'Ontario. Elle a dit ensuite que c'était l'endroit le plus raciste qu'elle ait jamais vu:

Je n'ai jamais rien vu de tel. Il y avait une méchanceté incroyable. Les Noirs détestaient les Indiens. Les Indiens étaient les plus antisémites qui soient. Tout le monde détestait les lesbiennes et les gais. Il y avait vraiment un ordre hiérarchique. En bas, se trouvaient les personnes handicapées. Ensuite venaient les femmes blanches. Il n'y avait pas d'hommes blancs jusqu'à ce que l'on fasse appel à John DeMarco, un haut fonctionnaire de la Citoyenneté, pour limiter les dégâts.

Plus loin, on cite votre nom, et c'est de cela que je voulais vous parler. M^{me} Mason a dit:

Lorsque je suis arrivée à la commission j'étais favorable à l'équité en matière d'emploi; maintenant je pense que la loi ne peut pas fonctionner et le principe non plus. J'ai vraiment eu l'impression que l'on essaie de légiférer sur des attitudes, et ce n'est pas possible. On ne peut pas définir par une loi le nombre de personnes dans un environnement donné. Cela ne marche pas. Je travaillais avec Alan Borovoy; après la désintégration du processus législatif de l'équité en matière d'emploi, je suis d'accord avec lui maintenant. On peut adopter des dispositions législatives pour supprimer les obstacles discriminatoires qui empêchent les gens d'être embauchés ou promus, mais on ne peut pas faire ce que l'on est entrain d'essayer de faire.

Elle parle de ce qui a été tenté en Ontario. Je voulais vous demander votre avis là-dessus.

M. Borovoy: Je ne sais pas exactement ce qu'elle veut dire. Il faudrait peut-être lui poser la question à elle plutôt qu'à moi. Je me souviens d'elle. Elle a travaillé avec nous il y a plusieurs années. Je dirais 20 ans environ.

Je ne sais pas exactement ce qui lui en est resté, et à quoi elle pensait en disant cela. Je n'ai jamais travaillé pour la commission elle-même et je ne connais pas assez les rouages internes pour pouvoir vous donner des indications utiles.

M. Telegdi: On lit ici qu'il est possible d'adopter des mesures législatives contre les obstacles discriminatoires qui empêchent les gens d'être embauchés ou promus, mais qu'on ne peut imposer des attitudes par une loi. Je crois que c'est à vous qu'elle attribut cela.

M. Borovoy: Oui, je l'ai souvent dit. Je suis d'accord avec cette affirmation. Je suis très heureux qu'elle ait si bien appris la leçon. Je suis de cet avis.

En fait, je ne cherche pas à pousser les gens à s'aimer les uns les autres; je cherche à les amener à être justes les uns envers les autres. C'est l'objectif légitime de la loi: de respecter les règles du jeu; pas d'avoir de beaux sentiments. Je laisse les sentiments à d'autres qui conviennent mieux que l'Association canadienne des libertés civiles ou aux responsables des lois.

Mr. Telegdi: Thank you.

Mr. Borovoy: I quite agree with that.

Mr. Telegdi: We tried to get her here but she is unfortunately employed with the provincial government department again and it's a touchy issue. Thank you.

Mr. Borovoy: Okay.

The Chair: Mr. Borovoy, one more question please, if I may.

Mr. Borovoy: Yes, certainly.

The Chair: May I call your attention to clause 23?

Mr. Borovoy: Yes.

The Chair: What is your reading of that clause insofar as the concern that it could be used by a compliance officer purely on a fishing expedition? Or is it understood that it shall be only undertaken after the compliance officer has done a prior audit? Or is the section not subject to misinterpretation on the part of an over—zealous compliance officer without having done a prior audit?

• 2135

Mr. Borovoy: I don't know if I can read it quickly enough for you now. Could you identify for me what words or subsection create the risk you're concerned about?

The Chair: The opening statement states "where a compliance officer is of the opinion that an employer", and then lists the various sub—items without indicating clearly in the provision that it shall form such an opinion only after an audit. I wonder whether that is an oversight, or would it add greater clarity to add "after an audit" to avoid any confusion?

Mr. Borovoy: Subject to my ability to change my mind, since you're hitting me with this now, I'm not completely convinced it would be wise to limit this to a post—audit situation. We must remember that audits themselves are rather intrusive. I'm not sure I would want to make an audit a prerequisite for a compliance officer to attempt to negotiate with the employer, because that's what's required in the first instance. The compliance officer forms an opinion, and on the basis of that opinion he attempts to reach a voluntary settlement with the employer. I'm not sure whether I would want to make an audit a condition precedent to entering into those kinds of negotiations. It may be that it isn't understood because we don't want to necessarily insist on that in all situations.

In view of the fact that we are talking about conciliation before there is any kind of coercive order imposed upon an employer, it may be a sufficient safeguard. It may not be necessary to require an audit first.

The Chair: Sections 9 to 16 make it clear that the employment equity plan is not the one provided for in the proposed bill to be submitted to the commission as a mandate; it is the employment equity report. Do you think it enhances the effectiveness of the commission to have a mechanism in the bill for the submission of that equity plan, in addition to the submission of the report to better study the substance of the report?

[Translation]

M. Telegdi: Merci.

M. Borovoy: Je suis tout à fait de son avis.

M. Telegdi: Nous avons essayé de la faire venir mais elle travaille à nouveau pour le ministère du gouvernement provincial malheureusement et c'est une question délicate. Merci.

M. Borovoy: Très bien.

Le président: Monsieur Borovoy, encore une question, si vous me le permettez.

M. Borovov: Oui, certainement.

Le président: Puis-je attirer votre attention sur l'article 23?

M. Borovoy: Oui.

Le président: Que pensez-vous de cet article dans la mesure où, selon certains, il pourrait être utilisé par un agent d'application cherchant simplement à obtenir des renseignements? Ou est-il clair que cela ne se fera qu'après contrôle préalable par l'agent d'application? Cet article ne pourrait-il pas être mal interprété par un agent d'application trop zélé qui n'aurait pas procédé à un contrôle préalable?

M. Borovoy: Je ne sais pas si je pourrais trouver ça suffisamment rapidement. Pourriez-vous, s'il vous plaît, identifier la partie du libellé qui vous préoccupe?

Le président: L'article prévoit que «l'agent d'application dans le cas où il estime que l'employeur:» on donne ensuite une liste de manquements sans indiquer clairement que l'agent procédera d'abord à un contrôle. S'agit—il simplement d'un oubli? Ne serait—il pas préférable d'ajouter pour plus de clarté l'expression «après avoir procédé à un contrôle» pour éviter toute confusion?

M. Borovoy: Je pourrais évidemment changer d'avis, mais puisque vous me le demandez maintenant, je ne suis pas tout à fait convaincu qu'il soit sage de limiter de telles dispositions à une situation qui surviendrait après un contrôle. Il ne faut pas oublier que les contrôles dérangent. Je ne voudrais pas que les agents d'application ne puissent essayer de négocier avec l'employeur qu'après avoir procédé au préalable à un contrôle. En fait, cet agent se fait une opinion de la situation, après quoi il essaie d'en arriver à une entente avec l'employeur. Je ne suis pas sûr que l'on voudrait que ce genre de négociation ne puisse avoir lieu qu'après contrôle. Peut-être ne veut-on tout simplement pas insister pour que cela soit toujours le cas.

En d'autres termes, on aura d'abord recours à la conciliation avant de procéder à la coercition auprès de l'employeur. Cela pourrait être une garantie suffisante. Il n'est peut—être pas nécessaire de procéder à un contrôle préalable.

Le président: Les articles 9 à 16 prévoient explicitement que la commission ne se servira pas du plan d'équité en matière d'emploi comme d'un mandat mais du rapport sur le même sujet. Croyezvous que le projet de loi devrait prévoir un mécanisme pour que ce plan soit transmis en plus du rapport et que cela aiderait la commission à faire un travail plus efficace?

Mr. Borovoy: I can't read this quickly enough and I haven't retained enough of it, but do I understand you to say the bill requires a report on the progress, but not necessarily a report on the objectives? That would be the plan.

The Chair: Yes, that's how I read it.

Mr. Borovoy: I'll have to read it more carefully than I can now to determine whether I would agree that's the case, but if that's the case it would be helpful if the plan itself were also filed.

The Chair: Thank you so much, Mr. Borovoy, on behalf of the committee. If I may extend an invitation to you, on Friday we will be having a round table of a few witnesses in Ottawa from 8 a.m. to 11 a.m. Is it possible to invite you on such short notice?

• 2140

Mr. Borovoy: It's always possible to invite me. The question is whether it's possible for me to get there. Is that from 8 a.m. until savoir si je pourrai venir. Votre table ronde aura lieu de 8 heures à 11 a.m.?

The Chair: Yes.

Mr. Borovoy: I know this is a terrible place to negotiate these things, Mr. Chairman, but would I understand that would include flight arrangements and the hotel room the night before?

The Chair: Yes, indeed.

Mr. Borovoy: I hate to squeeze you that way in a public forum, but let's put it this way: I will try my best to get there. I just don't know-

The Chair: I am seizing the opportunity of conveying the invitation now to ensure that in case we can't access you by phone from now on, in the interim. . . But thank you for the-

Mr. Borovoy: I guess then it's fair, Mr. Chairman. If you could squeeze me here in public to get me to accept the invitation, I could squeeze you to make sure you'll look after the flight arrangements.

The Chair: That is equity.

Mr. Borovoy: That sounds like a fair quid pro quo.

The Chair: Thank you, Mr. Borovoy, on behalf of the committee. I thank you also for bringing with you your two students.

Mr. Borovoy: Thank you very much.

The Chair: The meeting is adjourned.

[Traduction]

M. Borovoy: Je ne peux pas lire suffisamment vite et je n'ai pas retenu le libellé. Voulez-vous dire que le projet de loi prévoit que l'on devra fournir un rapport portant sur les progrès réalisés mais pas nécessairement les objectifs visés? C'est ce dont il s'agit.

Le président: C'est bien comme cela que j'interprète ces dispositions.

M. Borovoy: Il faudrait que je lise tout ceci avec plus d'attention que je ne peux le faire maintenant pour vous répondre; si tel est le cas, ce serait utile si l'on fournissait également le plan.

Le président: Merci monsieur Borovoy. Vendredi nous rassemblerons quelques témoins autour d'une table ronde à Ottawa, de 8 heures à 11 heures. Seriez-vous prêt à venir avec un préavis si court?

M. Borovoy: Vous pouvez toujours m'inviter; la question est de 11 heures?

Le président: C'est bien cela.

M. Borovoy: Je sais que c'est un mauvais endroit pour négocier ce genre de chose, monsieur le président, mais cela comprend-il les dispositions concernant le déplacement en avion et la chambre d'hôtel la nuit précédente?

Le président: Oui.

M. Borovoy: Je ne voudrais pas vous mettre sous pression en public. En fait, je ferai de mon mieux pour être là, mais je ne sais pas...

Le président: Je vous fais l'invitation maintenant au cas où on ne pourrait vous rejoindre par téléphone. Je vous remercie. . .

M. Borovoy: Très bien, monsieur le président. Si vous pouvez me mettre sous pression en public pour que j'accepte l'invitation, je suppose que je peux vous mettre sous pression pour les arrangements concernant le déplacement en avion.

Le président: En toute justice.

M. Borovoy: Donnant donnant.

Le président: Au nom du comité, je tiens à vous remercier, monsieur Borovoy ainsi que les deux étudiants qui vous accompagnent.

M. Borovoy: Merci.

Le président: La séance est levée.

MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port pavé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 **OTTAWA**

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group - Publishing 45 Sacré-Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison. retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Provincial Building & Construction Trades Union:

Alex Lolua; and

Joseph Maloney.

munications (FETCO):

Lorette Glasheen, Manager, Employment Equity, CP Rail;

Olga Cwiek, Vice-President, Human Resources and Program Sales, CTV Television; and

Raymond Puist, Vice-President, Industrial Relations, Bell Canada.

From the Canadian Civil Liberties Association:

Alan Borovoy, General Counsel

TÉMOINS

Du «Provincial Building & Construction Trades Union»:

Alex Lolua; et

Joseph Maloney.

From the Federally-Regulated Employers-Transportation and Com- Des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF):

Lorette Glasheen, Directrice, Équité en matière d'emploi, CP Rail;

Olga Cwiek, Vice-présidente, Ressources humaines et ventes de programme, CTV télévision; et

Raymond Puist, Vice-président, Relations industrielles, Bell Cana-

De l'Association canadienne des libertés civiles:

Alan Borovoy, Conseiller

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group - Publishing, Public Works and Government Services Canada. Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 40

Thursday, March 2, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 40

Le jeudi 2 mars 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 2, 1995 (45)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Maloney, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de Officers.

Witnesses: From IAM Cares: May Polsky, National Director and Vincent Blais, Board Director. From the Canadian National: Marie Tellier, Assistant Vice-President, Employment Equity. From Human Resources Development Canada: Gay Stinson, Coordinator, Employment Equity Branch, Michael Dixon, Senior Counsel, Legal Services, Susannah Rowley, Chief of Compliance, Legislated Employment Equity Program and Syed Naseem, Analyst, Employment Equity Branch, Department of Human Resources Development.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

May Polsky made a statement and with the other witness answered questions.

Marie Tellier made a statement and answered questions.

Gay Stinson, Michael Dixon, Susannah Rowley and Syed Naseem answered questions.

At 12:53 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 2 MARS 1995 (45)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la Disabled Persons met at 10:02 o'clock a.m. this day, in Room 701, condition des personnes handicapées se réunit à 10 h 02, dans la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

> Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Maloney, Rev D. Pagtakhan et Andrew Telegdi.

> Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du recherche.

> Témoins: De AIM Croit: May Polsky, directrice nationale; Vincent Blais, adjoint administratif. Du Canadien national: Marie Tellier, vice-présidente adjointe, Équité en matière d'emploi. Du Développement des ressources humaines Canada: Gay Stinson, coordonnatrice, Direction générale de l'équité en matière d'emploi; Michael Dixon, avocat-conseil principal, Services juridiques; Susannah Rowley, chef, Respect de la loi, Programme légiféré d'équité en matière d'emploi; Syed Naseem, analyste, Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

> Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23).

> May Polsky fait une déclaration et, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Marie Tellier fait une déclaration et répond aux questions.

Gay Stinson, Michael Dixon, Susannah Rowley et Syed Naseem répondent aux questions.

À 12 h 53, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, March 2, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 2 mars 1995

• 1008

The Chair: I call to order the proceedings of our committee studying the Employment Equity Act.

We welcome you, Ms Polsky and Mr. Blais, and appreciate your appearance this morning before the committee. We look forward to your opening presentation, and thereafter we will proceed with questions and answers. Please proceed.

Ms May Polsky (National Director, IAM CARES): I would like to begin by thanking the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons for the opportunity to speak on Bill C–64, the Government of Canada's new legislation on employment equity.

It is, of course, impossible to touch on all of the critical issues that a bill of this kind introduces. So I hope that members of the committee will not mind if I narrow my discussion a bit by focusing on the legislation from the perspective of our own unique experience and expertise at IAM CARES.

As many of you will know, IAM CARES is the only union-sponsored career counselling and job placement service for persons with disabilities in Canada. Since 1989 our service has placed over 2,250 persons with disabilities in rewarding, competitive employment in both unionized and non-unionized settings. We're proud of our record, and proud too of the model of cooperative partnership upon which our success has been based. Our model brings together labour, business, and community services in a highly innovative and productive synergy.

It is this kind of synergy, this model of cooperation, that must figure prominently in an effort to introduce genuine equity into the workplace, a matter to which I shall return in a moment.

Turning to Bill C-64 itself, I think statistics show that there is much room for progress in integrating persons with disabilities into the federal workforce. As new legislation, Bill C-64 should bring some needed improvements, making it easier for persons with disabilities to become a more active part of the federal workforce.

For instance, requiring employers to design equity plans and put them into effect is a significant legislative step beyond merely requiring them to report on equity.

So, too, is the idea of using the Human Rights Commission to enforce equity. For far too long employment equity has, in practice, been little more than a matter of shifting numbers around.

Le président: Je déclare ouverte notre séance d'étude de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Bienvenue, madame Polsky et monsieur Blais et merci d'être venus comparaître aujourd'hui. Vous pouvez faire votre exposé d'ouverture et nous poursuivrons ensuite avec nos questions. Allez-y.

Mme May Polsky (directrice nationale, AIM CROIT): j'aimerais tout d'abord remercier le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées de nous avoir permis d'intervenir sur ce projet de loi C-64, le nouveau projet de loi du gouvernement du Canada sur l'équité en matière d'emploi.

Il est évidemment impossible d'aborder ici tous les problèmes cruciaux que soulève un projet de loi de ce genre. J'espère donc que les membres du Comité ne m'en voudront pas si je m'en tiens simplement à notre expérience particulière et à l'expérience de AIM CROIT au cours de mes remarques sur ce projet de loi.

Comme plusieurs d'entre vous le savent, AIM CROIT est le seul service de counselling en matière de carrière et de placement à l'intention des personnes handicapées au Canada qui soit parrainé par un syndicat. Depuis 1989, notre service a permis à plus de 2 250 personnes handicapées de trouver un emploi rémunérateur et concurrentiel dans un contexte aussi bien syndical que non syndical. Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli et fiers aussi du modèle de partenariat coopératif sur lequel s'est construit notre succès. Ce modèle a consisté à regrouper les représentants des syndicats et des entreprises ainsi que les services communautaires pour créer une synergie éminemment novatrice et productrice.

C'est ce genre de synergie, ce modèle de coopération qu'il faudrait mettre de l'avant pour rétablir une authentique équité sur les lieux de travail, et je reviendrai dans un moment sur cette question.

Pour en venir maintenant au projet de loi C-64, les statistiques montrent qu'il y a encore beaucoup à faire pour intégrer les personnes handicapées aux effectifs fédéraux. Ce nouveau projet de loi, C-64, devrait apporter des améliorations dont le besoin se faisait sentir et permettre aux personnes handicapées de jouer plus facilement un rôle actif au sein des effectifs fédéraux.

L'obligation pour les employeurs d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi et de les mettre en oeuvre constitue un progrès législatif considérable par rapport à la situation antérieure où ces employeurs devaient simplement soumettre un rapport.

Il en va de même de l'idée de se servir de la Commission des droits de la personne pour faire exécuter les dispositions en matière d'équité. La politique d'équité en matière d'emploi a beaucoup trop longtemps consisté en un simple jeu d'écriture.

[Traduction]

• 1010

In this respect and others, Bill C-64 is stepping in the right direction, yet there are some difficulties with the bill, many of which have been highlighted in other submissions to the committee, such as the submission by our sponsor, the International Association of Machinists and Aerospace Workers.

Rather than looking specifically at the statutory and regulatory difficulties raised by different provisions of the bill or attempting to assess the probable effect of the legislation as a whole, I should like to step outside the legal dimensions of the bill to discuss some of the practical measures that must accompany any legislation that hopes to establish equity in the workplace. After all, a law, even a good law, is only a beginning. Much more than law is required to achieve an important and complex public objective such as employment equity.

Thus, in turning away from a narrow legal focus on Bill C-64, I do not intend to turn away from discussing what is relevant to employment equity. Obviously, if the government is serious about employment equity, it will be serious about developing the tools and expertise that will be required to put this kind of legislation into effect.

Legislation, again, is not enough. The government will have to draw on the experience and expertise of services that have worked with the designated groups, preferably, of course, with those that have developed effective and efficient models of counselling and placement. It is here, I fear, that much of the hope Bill C-64 represents will be dashed on the jagged rocks of practical reality.

At present the Government of Canada does not itself have the expertise to integrate persons with disabilities into its workforce effectively and efficiently. The mere fact that a new bill is required gives sufficient evidence of this.

Of course, the lack of expertise would not represent much of a problem if the Government of Canada could draw from services that have established reputations as services of choice for designated groups. Take, for instance, the service I represent, IAM CARES. The Government of Canada could come to us and then draw on our expertise in counselling and placing persons with disabilities. We would be happy to be of assistance.

The problem is that the Government of Canada, while it claims to be serious about employment equity and points to this new bill as a demonstration of just how serious it is, is at the same time conducting a quiet but tenacious war against precisely the experience and expertise that will be needed to give real effect to the intent of its own legislation.

IAM CARES is a case in point. The Government of Canada has recently decided to cut the funding of our national coordination, the centre of our unique model of partnership and the key to our success as a service in Canada. In spite of our

À cet égard entre autres, le projet de loi C-64 est un pas dans la bonne direction, mais il soulève néanmoins certains problèmes dont plusieurs ont déjà été mentionnés lors des interventions de précédents témoins auprès du Comité, par exemple l'intervention du syndicat qui nous parraine, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale.

Plutôt que d'entrer dans le détail des problèmes législatifs et réglementaires que soulèvent diverses dispositions de ce projet de loi ou d'essayer d'en dégager les retombées d'ensemble, j'aimerais laisser un peu de côté l'aspect juridique pour parler des mesures concrètes dont on doit assortir une mesure législative si l'on veut qu'elle contribue vraiment à réaliser l'équité en milieu de travail. Après tout, une loi, si bonne soit—elle n'est qu'un début. Il faut aller beaucoup plus loin si l'on veut réaliser un objectif public aussi important et complexe que l'équité en matière d'emploi.

Par conséquent, si je m'écarte ici de la stricte discussion d'ordre juridique sur le projet de loi C-64, ce n'est nullement parce que je ne veux pas avoir un débat pertinent sur l'équité en matière d'emploi. Il est clair que si le gouvernement se soucie véritablement d'équité en matière d'emploi, il aura à coeur de mobiliser les instruments et les compétences nécessaires pour concrétiser un projet de loi comme celui-ci.

Encore une fois, une loi ne suffit pas. Il faudra que le gouvernement fasse appel à l'expérience et à la compétence des services qui ont l'habitude de travailler avec les groupes désignés, et de préférence naturellement ceux qui ont mis sur pied des modèles efficaces de counselling et de placement. Je crois que c'est à ce niveau que les espoirs soulevés par le projet de loi C-64 risquent de venir se déchiqueter sur l'écueil de la réalité concrète.

Le gouvernement du Canada ne dispose pas lui-même, pour l'instant, de services compétents capables d'intégrer efficacement les personnes handicapées dans les effectifs gouvernementaux. Le fait que nous ayons besoin d'un nouveau projet de loi en est la preuve évidente.

Naturellement, ce manque de ressources internes ne causerait pas de problème si le gouvernement était prêt à faire appel aux services qui ont acquis une réputation d'excellence auprès des groupes désignés. Prenez par exemple le service que je représente, AIM CROIT. Le gouvernement du Canada pourrait faire appel à nos compétences en matière de counselling et de placement de personnes handicapées, et nous serions très heureux de pouvoir l'aider.

Le problème, c'est que le gouvernement, tout en protestant de sa sincérité au sujet de l'équité en matière d'emploi et en brandissant ce nouveau projet de loi pour attester de sa bonne foi, mène en même temps une guerre discrète mais acharnée précisément contre les services compétents dont il aura besoin s'il veut vraiment matérialiser les intentions de son projet de loi.

Nous sommes une parfaite illustration de cette situation. Le gouvernement du Canada a récemment décidé de cesser de financer l'organisme qui nous coordonne au niveau national, le centre de notre modèle tout à fait original de partenariat, la clé

numerous protests, all of which have explicitly referred to our service as a highly successful means of creating greater employment equity, we have yet to hear so much as an explanation from the minister. True, one might have thought that a program model with such a solid track record deserved the courtesy of an explanation, especially from a government that claims to be so concerned about employment equity for persons with disabilities. Evidently, however, the concern only goes so far, and it is the question of how far it goes that has me worried about the future of employment equity in Canada.

Bill C-64 may be better legislation, but I for one doubt whether it represents a real victory for persons with disabilities. A real victory for persons with disabilities will come on the equity front only when the Government of Canada stops waging a short-sighted and thoroughly ruinous war against successful services on the funding front. Withdrawing funding from services that can show results is as far as one can be from the main prescription of the red book—investing in people. Failing to invest in people ultimately means making a mockery of employment equity. It is difficult to see how it could be otherwise.

• 1015

We need a serious commitment to employment equity from the government, built not solely on the intent of the legislation, but also on the adequate maintenance of services and programs that will be required to make the legislation work.

In this respect, Bill C-64 gives us the road signs without the actual road. We therefore should not be surprised five years from now to find ourselves discussing the successor to Bill C-64. Until we lay down the actual gravel and tar we should not expect to travel very far or very fast, and we will certainly fall short of our destination.

The government needs to supplement Bill C-64 with a renewed commitment to programs and services that work. Generally I'm not fond of pessimistic assessments. I would like to think that persons with disabilities, who have faced so many different obstacles to the dignity of productive employment will finally have greater opportunities open to them as a result of Bill C-64. The problem is, persons with disabilities will ultimately become casualties of the perverse war on services. Doors opened by Bill C-64 will be shut and locked by the very government that passes it.

The idea that services can be destroyed without harming the person served is rather like thinking a forest can be set ablaze without burning the trees. It is simply ridiculous. Even so, it seems to be taken pretty seriously by governments; far too seriously to warrant much confidence in what they will achieve. Before we can realistically expect success in advancing employment equity we must bring the Government of Canada to reverse the philosophy of ruin that has reigned over 20 years now, and has so far produced little but smoke, ash and rubble.

[Translation]

de la réussite de notre service au Canada. Malgré toutes nos protestations, où nous avons clairement montré que nous avions admirablement réussi à faire progresser l'équité en matière d'emploi, nous n'avons toujours pas reçu la moindre forme d'explication du Ministre. Pourtant, il nous semble qu'un gouvernement qui se prétend si soucieux d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées aurait pu avoir la courtoisie d'expliquer son geste à une organisation au bilan aussi remarquable. Il y a manifestement des limites à l'engagement du gouvernement, et c'est la question de savoir où se situent ces limites qui me poussent à m'interroger sur l'avenir de l'équité en matière d'emploi au Canada.

Le projet de loi C-64 est peut-être un progrès, mais je doute personnellement qu'il représente une vraie victoire pour les personnes handicapées. Cette victoire, les personnes handicapées l'auront seulement le jour où le gouvernement du Canada cessera de mener une bataille à courte vue et ruineuse contre des services qui sont des modèles de réussite en supprimant leur financement. Cette coupure du financement de services au bilan digne d'éloges est en contradiction totale avec le précepte essentiel du Livre rouge: investir dans le capital humain. Si on ne fait pas cet investissement, l'équité en matière d'emploi ne sera qu'une vaste fumisterie. On ne voit pas comment il pourrait en être autrement.

Il faut que le gouvernement prenne un engagement sérieux concernant l'équité en matière d'emploi et qu'il ne se contente pas des voeux de ce projet de loi mais qu'il assure le bon fonctionnement des services et des programmes qui sont nécessaires pour appliquer correctement la loi.

À cet égard, le projet de loi C-64 n'est qu'un dispositif de signalisation au bord d'une route qui n'existe pas. Il n'y aurait donc rien d'étonnant à ce que nous nous retrouvions dans cinq ans à discuter du successeur du projet de loi C-64. Tant que nous n'aurons pas vraiment construit et asphalté la route, nous ne pourrons pas aller bien vite ni bien loin, et nous n'atteindrons certainement pas notre destination.

Il faut que le gouvernement complète le projet de loi C-64 par un nouvel engagement à assurer le fonctionnement des programmes et services. Je ne suis pas de nature pessimiste en général. J'aimerais croire que les personnes handicapées, qui ont été si souvent privées de la dignité de pouvoir exercer un emploi productif, auront finalement de meilleures chances grâce au projet de loi C-64. Malheureusement, ce sont elles en définitive qui sont les victimes de cette guerre perverse contre les services. Le gouvernement qui adoptera le projet de loi C-64 refermera les portes ouvertes par ce projet de loi.

Dire qu'on peut supprimer des services sans nuire aux individus, c'est un peu comme si l'on disait qu'on peut mettre le feu à une forêt sans brûler les arbres. C'est complètement absurde. Pourtant, les gouvernements ont l'air d'y songer sérieusement, beaucoup trop sérieusement pour qu'on leur fasse confiance. Si l'on veut pouvoir croire au progrès de l'équité en matière d'emploi, il faut commencer par faire revenir le gouvernement du Canada sur la politique destructrice qu'il mène depuis plus de vingt ans, et qui n'a amené que ruine et destruction.

If cutting useless programs is such an efficient way of reducing the deficit, why has the deficit failed to move downward in this era of cost cutting? Economically, the cost-cutting craze, which is largely the product of an ideological fervour, has little to recommend it socially. Here I would link its social consequences to employment equity: it is perfectly destructive.

I would therefore like to close by urging members of this to ensure that the government comprehensive approach to employment equity that addresses the issue as more than simply a legislative matter. Members of the committee would advance the cause of equity immeasurably if they could persuade the government to reverse the lamentably short-sighted and counter-productive approach to funding services that has become so characteristic of government in the last 20 years.

Equity will not work unless the expertise and experience that will make it work is available to those who need it.

M. Bernier (Mégantic — Compton — Stanstead): Bonjour, madame Polsky, monsieur Blais. Merci d'être venus nous rencontrer. Vous fournissez un bel exemple de ce que la plupart des gouvernements font généralement et de ce que ce gouvernement fait dans le cas pratique de l'équité en matière d'emploi. Il dit: Faites ce que je dis et non pas ce que je fais.

C'est ce que je comprends puisque je suis au courant de la situation que vous vivez. Je suis surtout au courant du travail merveilleux que vous accomplissez, particulièrement à Montréal et à Vancouver. Vous êtes, à mon sens, un exemple très pratique prouvant que l'équité en matière d'emploi peut fonctionner si on se donne les moyens, des moyens qui peuvent être raisonnables en ce qui concerne les coûts.

Vous dites, dans le fond: Une loi favorisant l'équité en matière d'emploi, bravo! L'Opposition officelle va certainement dire la même chose, mais ce n'est pas suffisant, en particulier quand on parle du dossier des personnes handicapées.

Je vais en arriver à ma question puisque c'est un domaine que vous connaissez de facon très particulière. D'autres groupes sont venus nous dire depuis le début des audiences qu'il fallait, particulièrement en ce qui concerne les personnes handicapées, avoir en outre une loi qui soit avant-gardiste et qui nous donne des moyens d'intégrer ces personnes. Cela veut dire l'adaptation des postes de travail, mais cela veut dire également le changement des mentalités et le suivi de ces personnes une fois qu'on leur a trouvé un emploi. C'est précisément ce que vous dites.

• 1020

Dans le fond, vous dites au gouvernement: Soyez conséquent avec les objectifs que vous vous établissez, si je comprends bien votre texte. On a développé des outils, des moyens qui favorisent l'équité en matière d'emploi. Alors, faites en sorte que ces moyens puissent continuer d'être utilisés afin qu'on puisse survivre comme organisme et même offrir notre aide au gouvernement. C'est ce que je comprends de votre intervention.

Mme Polsky: Effectivement, monsieur Bernier, et je pense que vous l'avez dit mieux que nous aurions pu le dire. Je sais que vous connaissez la problématique des personnes the problems of the handicapped as you yourself worked at the handicapées, ayant travaillé vous-même à l'Office des personnes Office des personnes handicapées du Québec. Without having

[Traduction]

Si la suppression de programmes inutiles était un moyen si efficace de réduire le déficit, comment se fait-il que le déficit n'ait pas diminué avec toutes les compressions qui ont été faites? Cette frénésie d'économie, qui est surtout le fruit d'une obsession idéologique, est pitoyable sur le plan social. Ses conséquences sociales, dans le cas de l'équité en matière d'emploi, sont parfaitement catastrophiques.

En conclusion, j'exhorte les membres du comité à faire adopter par le gouvernement une démarche globale sur la question de l'équité en matière d'emploi au lieu d'une simple initiative législative. Les membres du comité feront progresser la cause de l'équité de façon incommensurable s'ils réussissent à convaincre le gouvernement de revenir sur la pitoyable démarche à courte vue et contre-productive en matière de financement des services qui le caractérise depuis vingt ans.

Il n'y aura pas d'équité tant qu'on ne fournira pas les services compétents et expérimentés nécessaires à ceux qui en ont besoin.

Mr. Bernier (Mégantic-Compton-Stanstead): Good morning, Ms Polsky and Mr. Blais. Thank you for being with us today. You are indeed a case in point for what governments usually do and what this government has been doing in this specific case of employment equity. They say: Do what I do and don't do what I say.

I am familiar with your situation. I am perfectly aware of your outstanding record, especially in Montreal and Vancouver. You are in my view a perfect illustration of the fact that employment equity can be successful provided the necessary means are in place, means that can be reasonable in terms of costs.

What you are saying, basically, is: Let's hear it for employment equity legislation! Members of the Official Opposition will suddenly agree with you, but it is not sufficient, especially when dealing with disabled people.

I'll come to my question as you have a lot of expertise in this area. Other groups have told us in previous hearings, especially with respect to disabled people, that we should have state of the art legislation which would provide us with the means to integrate those people. It means adapting work stations, but it also means changing mind sets and doing a follow-up of these people once a job has been found for them. That's exactly what your saving.

Basically, you are telling the government: be consistent with the objectives you establish, if I understand your text correctly. You've developed tools and means to facilitate job equity. So see to it that those means can continue to be used so that we can survive as an organization and even offer our help to the government. That's what I understand from what you've said.

Ms Polsky: Quite, Mr. Bernier, and I think you've expressed it better than we could have. I know that you know

handicapées du Québec. Sans avoir entendu ce que les autres sont venus dire, je dirais que la partie simple est de mettre en place la loi. La partie beaucoup plus difficile est l'implantation de cette équité en matière d'emploi. C'est assez complexe et il faut voir à plusieurs aspects. Si on doit se débattre constamment pour survivre afin de continuer à aider le gouvernement à mettre en place cette équité en matière d'emploi, c'est très paradoxal et très contradictoire.

M. Bernier: Vous parlez des 2 250 personnes qui ont trouvé un emploi grâce à vos services. Est-ce que ce sont des emplois subventionnés? Votre service est subventionné par le gouvernement fédéral, je crois, mais les emplois qu'occupent ces personnes ou qu'on a trouvés pour ces personnes sont-ils des emplois subventionnés ou des emplois sur le marché du travail régulier?

Mme Polsky: Ce sont tous des emplois compétitifs, mais on a encore un bout de chemin à faire. Les personnes handicapées sont souvent à la merci des subventions de courte durée. Une fois que les subventions sont terminées, ces personnes sont encore une fois en chômage. C'est pour cela qu'un service comme le nôtre est un vrai service professionnel, avec des conseillers professionnels. Je dois souligner ici qu'être conseiller professionnel, c'est une profession comme n'importe quelle autre, comme la médecine ou l'archéologie; il faut des années d'étude et une bonne expérience de travail et cela ne se trouve pas facilement dans les écoles actuellement. D'ailleurs, je n'en connais pas beaucoup.

Dans ce processus, on ne peut pas toujours prendre la personne et la mettre au travail immédiatement. Il y a toute une préparation à faire. Il y a toute une éducation à faire auprès du milieu. Il faut prendre la personne où elle est et l'amener vers l'objectif d'un travail compétitif. Ce n'est pas tout le monde qui est au même niveau.

Donc, nous avons acquis une expertise, un professionnalisme et une confiance auprès d'une communauté de personnes handicapées qui nous a permis de réussir, avec l'aide de nos partenaires. Il ne faut pas oublier que sans ces partenaires, cela ne peut pas se réaliser. Sans l'implication du syndicat, de ceux qui font véritablement l'embauche des personnes et de la communauté des personnes handicapées, nous ne pouvons pas en arriver à une véritable équité en matière d'emploi.

M. Bernier: Merci.

M. Vincent Blais (adjoint administratif, Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale; membre du Conseil d'administration, AIM CROIT): Dans cet ordre d'idées, dans ses représentations au Comité, le syndicat des machinistes a aussi souligné une des lacunes dans le projet de loi C-64. Je vais souligner seulement une des recommandations que l'on fait dans nos représentations parce que vous avez sûrement eu l'occasion de prendre connaissance de nos soumissions. Dans la loi, il doit y avoir une obligation de la part des employeurs d'éduquer leurs employés. On croit que c'est important dans le cadre de la loi.

[Translation]

heard what the others who came before you had to say, I would say that the easy part is enacting the legislation. The much more difficult part is to implement job equity. It's complex enough and there are many aspects to be seen to. If we have to fight constantly for survival just to continue to help the government set up this job equity, jt's very paradoxical and very contradictory.

Mr. Bernier: You talked about the 2,250 people who found a job thanks to your service. Are these subsidized jobs? Your organization is subsidized by the federal government, I believe, but the jobs found by those people or found for them, are they subsidized or are they just jobs in the normal job market?

Ms Polsky: They are all competitive jobs, but once again we have a ways to go. The disabled are often at the mercy of short-term subsidies. Once the subsidies are cut off, those people are back in the unemployment lines. That's why a service like ours is a real professional service with professional counsellors. I must point out here that being a professional counsellor is a profession like any other, just like medicine or archaeology; it takes years of study and good work experience and you can't find that combination all that easily in our schools today. Besides, I don't know very many.

In this process you can't always take people and put them directly to work. There's all kinds of preparation to be done. You have to educate the people where they'll be working. You have to take the person from where he is and get him to meet the objective of competitive work. Not everybody is at the same level.

So we've gained expertise, professionalism and the trust of the disabled community which has led us to success, with the help of our partners. We shouldn't forget that without those partners, it can't be done. Without the union getting involved, without those who really do the hiring and the disabled community, we can't achieve real job equity.

Mr. Bernier: Thank you.

Mr. Vincent Blais (Board Director, Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale; Member of the Board, I.A.M. Cares): In the same vein, in its representations to the committee, the machinists' union also pointed out one of the missing links in Bill C-64. I'd simply like to point out one of the recommendations we've made in our representations because you have had the opportunity to look at our submissions. In the legislation, there must be an obligation on the employers to educate their employees. We believe it's important in the context of the act.

[Traduction]

• 1025

C'est bien beau de faire une loi, mais si personne ne la comprend, si personne ne comprend sa portée et son intention, cela ne veut absolument rien dire. De plus, chez certains employeurs, il peut y avoir une certaine résistance de la part des employés s'ils ne comprennent pas ce qu'est la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mr. Telegdi (Waterloo): On Tuesday we were going to hear from people working and learning in Waterloo in a project I helped start up almost 20 years ago. It dealt specifically with visible minorities as well as the disabled, and tried to get employment for them in the workplace. Our radio connection broke down so we weren't able to hear their presentation.

They just found out their funding is gone. I have great sympathy for your situation because it seems to me, particularly with the hard-case communities, people who are really at a disadvantage in accessing the workplace is an area we should be supporting very strongly.

The concept of employment equity is great, but I'm less concerned about making sure the first, second, or third vice-president has a fair crack at becoming president than I am about people with real economic disadvantages accessing the workplace in the first place.

Can you explain to the committee the scope of services that were provided by the national coordination centre, and for which funding was stopped?

Ms Polsky: I would like to draw an analogy between that and any successful business that needs to have some kind of direction and leadership. Having said that, when I say that we need to ensure many of the components that have been pointed to in a number of surveys commissioned by Human Resources Development itself, which highlighted the types of things necessary to do this job properly...

I would say the services, if you're specifically referring to national coordination—and I look at our organization as an overall unit, with the linkages between coordination and the staff, who are the ones who obtain these competitive jobs for the disabled—are there to make sure there is direction, leadership, accountability and quality of service. Because of the way we're funded, we have become something of a revolving door. We take on people, or attempt to find good qualified people who will be able to work with disabled people properly. That requires a certain level of competence, and experience.

We keep losing staff at a ferocious rate not only because of funding and salary freezes but also because there has actually been a roll-back, and benefits have all been done away with. We have to keep hiring new staff, whether they are coordinators at the various sites or counsellors. In order to replace them very quickly we train them and then they leave. This in itself is a very full-time kind of occupation. . .not to mention the necessary linkages with business and the unions.

It is very nice to draft legislation, but if no one is to understand it, its scope or its intent, it is meaningless. Moreover, in some workplaces, there may be some reluctance on the part of employees if they do not understand what the Employment Equity Act means.

M. Telegdi (Waterloo): Mardi nous devions entendre le témoignage de personnes de Waterloo qui participent à un projet que j'ai aidé à mettre sur pied il y a une vingtaine d'années. Ce projet, ciblé sur les minorités visibles et les personnes handicapées, visait à obtenir de l'emploi pour ces personnes. Nous avons perdu notre communication radio de sorte que nous n'avons pas pu entendre leur exposé.

Ces gens viennent d'apprendre que leur projet ne sera plus financé. Je compatis vivement avec vous car j'ai l'impression que, surtout pour les groupes les plus en difficulté, nous devrions faire tout notre possible pour aider les gens qui sont vraiment défavorisés à s'intégrer au milieu de travail.

Le principe de l'équité en matière d'emploi est bien beau, mais plutôt que de faire en sorte que le premier, deuxième ou troisième vice-président ait la même chance que les autres d'accéder au poste de président, je suis plus préoccupé par l'option d'un emploi pour les personnes vraiment défavorisées sur le plan économique.

Pourriez-vous expliquer au comité la portée des services assurés par le centre de coordination national, dont le financement a été supprimé?

Mme Polsky: J'aimerais faire une comparaison entre ce centre et toute entreprise prospère qui a besoin d'une orientation et d'un leadership. Cela dit, lorsque je soutiens qu'il faut garantir bon nombre d'éléments signalés dans certaines études entreprises à la demande du ministère du Développement des ressources humaines lui-même, où l'on faisait ressortir des mesures nécessaires pour bien faire ce travail. . . .

Je dirais que les services, si l'on parle précisément d'un centre de coordination national—et je considère notre organisme comme un tout, assurant les liens entre le centre de coordination et le personnel chargé d'obtenir ces emplois concurrentiels pour les personnes handicapées—visent à assurer l'orientation, le leadership, la responsabilité et la qualité du service. Étant donné la façon dont notre organisme est financé, nous sommes devenus une sorte de porte tournante. Nous trouvons des gens, ou nous nous efforçons de trouver des personnes compétentes qui seront en mesure de travailler aux côtés des personnes handicapées. Cela exige certaines compétences et de l'expérience.

Nous perdons des employés à un rythme alarmant, non seulement en raison du gel du financement et des salaires, mais également parce qu'il y a eu un retour en arrière et que certaines prestations ont été supprimées. Nous devons continuer d'engager de nouveaux employés, qu'il s'agisse de coordonnateurs dans les divers bureaux ou de conseillers. Pour les remplacer dans les plus brefs délais, nous leur offrons une formation et ensuite ils nous quittent. Cela en soi représente un emploi à plein temps. . . Sans parler des rapports qu'il faut entretenir avec les entreprises et les syndicats.

I take the example of our sponsorship by the International Association of Machinists. It goes without saying they are not in a position to deal with each and every counsellor we have, so the coordination provides that linkage. That in turn opens the door to other unions, to federations of labour, so that if we need to do some kind of job analysis within the work site, we can always draw upon the expertise of union people.

1030

You can't divorce or disassociate what a national coordination does for the organization as a whole, which is what makes the whole thing work.

When something works very well and is a very successful and a unique model, do you then do away with it in order to start it up again? The need for these counselling services has been mentioned repeatedly in all the discussion papers the government has put out. If you say that you are going to be providing these hecessary services, then why do you do away with one that has worked so well, because precisely all of the other elements were in place? It is a rather unique model where we are not just talking about partnership but we really involve partnership.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I think we have all become aware — and I am a recent addition to this committee, so I less than the others—that things need to be done outside the legislation to support employment equity if we are serious about it. I suspect we probably will be doing a report on those other elements as well at some point in time.

I want to go back particularly to the legislation. You mentioned that you are working very closely with the International Association of Machinists and Aerospace Workers. One of the issues that has been raised with the committee is that the employment equity reports are confidential to the company, that their own employees and unions can't be part of the development of those reports or in fact of developing the goals and timetables that the company works on. Yet you were stressing the importance of the union being supportive of and knowledgeable about the company's efforts towards employment equity.

In your view, would sharing the employment equity plans of the employer with the employees or the union, where there is one, be helpful in forwarding the cause of employment equity?

Ms Polsky: I honestly think it is essential that there should be involvement by the unions and by the employees. If you want to get a better feel for the union position on that, then I direct you back to both the machinists' submission and that of the Canadian Labour Congress.

Mr. Blais: IAM has a program that has nothing to do with employment equity, but I would like to draw a parallel between that program and employment equity. It is called a highperformance work organization. It is a program by means of which we develop cooperation between management and the local union. In many cases that program is set up with employers that are in difficulty: financial, lay-offs, threat of

[Translation]

Je prends l'exemple de l'Association internationale des machinistes qui parraine notre organisme. Il va sans dire que l'Association n'est pas en mesure de s'occuper de chacun de nos conseillers, et c'est donc là que la coordination est nécessaire. Cela ouvre la porte à d'autres syndicats, aux fédérations du travail, de sorte que s'il nous faut faire une analyse de l'emploi dans le milieu de travail, nous pouvons toujours faire appel à la compétence des responsables syndicaux.

On ne peut pas dissocier un centre de coordination nationale de l'organisme qu'il dessert, car c'est lui qui en est le pivot.

Lorsque les choses vont très bien et que le modèle appliqué donne des résultats exceptionnels et très positifs, faut-il vraiment tout recommencer à zéro? Dans tous les documents de travail publiés par le gouvernement, il est question à maintes et maintes reprises de l'utilité des services de counselling. Si l'on dit que ces services utiles vont être offerts, pourquoi chercher à en supprimer un qui a déià donné de bons résultats puisque, précisément, tous les autres éléments sont déjà en place? Il s'agit d'un modèle plutôt unique en son genre où nous ne parlons pas simplement de partenariat, mais où nous travaillons vraiment en collaboration.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je pense que nous sommes désormais tous conscients -- et moi peut-être moins que les autres, car je me suis jointe depuis peu au comité-que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne suffit pas si nous voulons vraiment faire quelque chose dans ce domaine. Je suppose que nous traiterons dans notre rapport ou discuterons un jour ou l'autre des autres éléments.

Je voudrais discuter en particulier du projet de loi. Vous avez dit que vous collaborez étroitement avec l'Association internationale des machinistes et des travailleurs l'aérospatiale. Lors des témoignages que nous avons reçus, on nous a dit que les rapports sur l'équité en matière d'emploi établis par une entreprise sont confidentiels, et que ni les employés ni les syndicats ne peuvent participer à la préparation de ces rapports, ni à l'élaboration des objectifs et échéanciers que se donne l'entreprise. Pourtant vous avez insisté sur le fait qu'il importe que le syndicat soit au courant des initiatives de l'entreprise touchant l'équité en matière d'emploi et qu'il les appuie.

À votre avis, pourrait-on faire avancer la cause de l'équité en matière d'emploi en décidant que l'employeur devra communiquer ses plans dans ce domaine aux employés ou aux représentants syndicaux, s'il y a lieu?

Mme Polsky: Je pense sincèrement qu'il est essentiel que les syndicats et les employés participent à l'élaboration des plans. Si vous voulez vraiment savoir ce qu'en pense le syndicat, je vous conseille de relire le mémoire présenté par les machinistes et celui du Congrès du travail du Canada.

M. Blais: AIM offre un programme qui n'a rien à voir avec l'équité en matière d'emploi, mais j'aimerais faire un parallèle entre les deux. Ce programme s'intitule l'organisation du travail à rendement élevé. Il permet de créer une collaboration entre le patronat et la section locale du syndicat. Bien souvent ce programme est mis sur pied pour des employés en difficulté: problèmes financiers, mises à pied, menace de fermeture plant closure, etc. We found that if we got both parties to sit d'usines, etc. Nous avons constaté que lorsque les deux parties

down and really open everything and have no hidden agenda and really cooperate together, in most cases we were able to save plants and to save jobs. In some cases we were able to create jobs.

One of our most recent experiences was the Air Canada cooperation between the local union and the company, which contributed greatly to bringing into Air Canada a lot of the sub-contract jobs from Northwest Airlines, and by doing that, managed to recall most of the employees who had been laid off because of the downturn in the economy.

That cooperation is essential in employment equity, and the same results can be achieved if you have that same cooperation. If you leave it as a top—down situation, with the employers taking care of everything and doing everything, then you are not going to have everything done and you are not going to cover all the bases and you are not going to get the cooperation of the workers.

• 1035

Coming back to IAM CARES and the role of the national coordination, I view that as being not only an essential part of the program, but it's like the foundation of a building. Removing the national coordination is like removing the foundation of that building.

To remove the funding of the national coordination would just compromise the existence of our program, which has been successful and has been proven to everybody involved that it benefits not only the workers and the clients of the program, but also the government, because it puts people back to work in meaningful employment.

Mr. Axworthy himself says those programs should survive. There's a contradiction between what he's doing and what he is saying. Pardon me if I quote him, but I think it's very important for us to remember this. Also, what he is saying and what his people are doing should be brought to Mr. Axworthy's attention. Maybe he doesn't know what his people are doing or the extent to which they are just taking the slash and burn approach. Just recently in *The Globe and Mail* it was said:

In a withering critique, the minister says he wants to get his department out of "the alphabet soup" of unresponsive programs and channel its remaining funds toward two goals

I think everybody will agree with those two goals. One is improving the job prospects of Canadians, which IAM CARES has proven it can do quite successfully, thank you. The other is combating family and child poverty. Everybody agrees with that, but does everybody who works for the minister know that? We found out yesterday from a reporter that we will receive a letter from the minister saying our program will be ended as of March 31, 1995. This was a reporter.

The Chair: I think at this point I'll interject. The point has been raised a few times already. It has been noted by the committee. I think we have to pursue some other subject matter.

[Traduction]

réussissent à s'entendre en discutant de tout et sans rien se cacher, dans un véritable esprit de collaboration, cela nous a permis la plupart du temps de préserver les emplois et d'éviter la fermeture d'usines. Nous avons même, à l'occasion, réussi à créer des emplois.

L'un des exemples les plus récents est celui d'Air Canada, où les responsables de la section locale du syndicat et la direction se sont entendus, ce qui a fortement contribué à l'obtention par Air Canada de nombreux contrats de sous-traitance de la compagnie Northwest Airlines; ce faisant, la compagnie aérienne a pu rappeler la plupart des employés qu'elle avait mis à pied à cause de la crise économique.

Cette coopération est essentielle à l'équité en matière d'emploi et elle permet d'obtenir les mêmes résultats. Si l'on s'en remet uniquement à l'employeur pour régler toutes les questions et prendre toutes les mesures, il restera toujours des points en suspens et l'on ne pourra pas compter sur la collaboration des travailleurs.

Pour en revenir au rôle de coordination nationale que joue AIM CROIT, je considère non seulement comme un élément essentiel du programme, mais c'est aussi comme les fondations d'un immeuble. Supprimer la coordination nationale équivaut à retirer les fondations de l'immeuble.

Supprimer le financement de la coordination nationale ne ferait que compromettre l'existence de notre programme, lequel a été couronné de succès et a prouvé à tous les intéressés qu'il servait non seulement les intérêts des travailleurs et de la clientèle, mais aussi ceux du gouvernement car il permet aux gens de retrouver un emploi intéressant.

M. Axworthy même affirme que ces programmes doivent être maintenus. Il y a une contraction entre ce qu'il fait et ce qu'il dit. Pardonnez-moi de citer ses propos, mais il importe de bien nous en souvenir. En outre, il conviendrait de signaler à M. Axworthy la contradiction entre ce qu'il dit et ce que font ses fonctionnaires. Il ne sait peut-être pas ce que font ces demiers ou dans quelle mesure ils adoptent une politique de la terre brûlée. Voici ce qu'on pouvait lire dernièrement dans le Globe and Mail:

Ne mâchant pas ses mots, le ministre déclare qu'il veut que son ministère cesse d'offrir des programmes inutiles qui ne sont qu'une salade de sigles et qu'il canalise les fonds qu'il lui reste vers la réalisation de deux objectifs.

Je pense que tout le monde approuvera ces deux objectifs. Il s'agit d'une part d'améliorer les perspectives d'emploi des Canadiens, ce que notre groupe, AIM CROIT, s'est révélé parfaitement en mesure de faire. Par ailleurs, il s'agit de lutter contre la pauvreté de l'enfance et de la famille. Tout le monde approuve ces objectifs, mais est—ce que tous les fonctionnaires du ministre le savent? Nous avons appris hier de la bouche d'un journaliste que nous allons recevoir du ministre une lettre nous indiquant que notre programme prendra fin à compter du 31 mars prochain. C'est un journaliste qui nous l'a appris.

Le président: Permettez-moi d'intervenir. Vous avez déjà fait cette remarque à plusieurs reprises et le Comité en a pris note. Je pense qu'il conviendrait de passer à autre chose.

Mr. Blais: Mr. Chairman, I think it's important.

The Chair: The point has been made repeatedly.

I yield the floor to Mrs. Catterall, if she has further questions.

Mrs. Catterall: I do think the point that's been made, particularly with respect to employment equity for people with disabilities, is that our programs foster and promote dependence. We don't look carefully enough at the cost-benefit of having people employed instead of on assistance and making that possible for them.

This is a little off the track of the legislation itself, but I would very much appreciate receiving some further information as to exactly how much money you have received, and from where, for this program. As well, what have the results been? I don't mean the results in the first month after somebody's placed, but long—term results and calculated cost savings. I'm presuming that's the kind of evaluation you do on ongoing basis and that it would be readily available.

I would like you, though, because of your experience, to tell me whether you do any placement with federal government offices. In Montreal, you have about 20,000 federal government employees. In Vancouver, there are about 12,000. What has your experience been? Are there barriers to the employment of people with disabilities that we should be addressing in this legislation, quite apart from other things that might need to go along to support it?

Ms Polsky: As far as whether we work with federal government departments, of course we do that in both Montreal and Vancouver. The results were compiled by an outside evaluator a couple of years ago. Those were excellent results, not just for those we placed within the federal government but also anywhere they are placed, be it small, medium, or large employers in the federal or provincial governments.

I have here a book full of testimonials from businesses, unions, and people who have been placed. It demonstrates just how they value this service. There is no question that it's a necessary kind of service for anybody who is referring to us. We're getting referrals from everywhere, from rehabilitation centres, from Canada Employment Centres, from provincial government centres, through word of mouth. We have a very specialized service—

• 1040

Mrs. Catterall: I'm more interested in seeing what numbers you've placed, how long those placements have lasted, what the dollar savings are—

Ms Polsky: Okay, that's fine.

Mrs. Catterall: I think you can provide that to the committee later. But more particularly, in your experience what are the barriers to people with disabilities becoming employed either in the public or private sector and what needs to be in this legislation to address those barriers?

[Translation]

M. Blais: Monsieur le président, je pense que c'est important.

Le président: Cet argument a déjà été avancé à maintes reprises.

Je cède la parole à M^{me} Catterall, si elle a d'autres questions à poser.

Mme Catterall: En ce qui a trait notamment à l'équité en matière d'emploi des personnes handicapées, je pense qu'il a été dit clairement que nos programmes favorisent la dépendance de ces personnes. Nous ne tenons pas suffisamment compte du fait qu'il est plus rentable de permettre aux gens de travailler que d'être tributaire des programmes d'aide.

Même si ce n'est pas directement en rapport avec le projet de loi, j'aimerais beaucoup obtenir de plus amples renseignements sur le montant du financement que vous avez reçu, et de quelle source, pour mettre en oeuvre ce programme. En outre, quels ont été les résultats? Je ne parle pas des résultats dans le mois qui suit l'obtention d'un emploi par une personne, mais plutôt des résultats à long terme et des économies calculées. Je suppose que vous faites ce genre d'évaluation de façon régulière et que cette information est disponible.

Compte tenu de votre expérience, j'aimerais que vous me disiez si votre organisme place des gens dans les bureaux du gouvernement fédéral. À Montréal, vous avez environ 20 000 fonctionnaires fédéraux. À Vancouver, il y en a environ 12 000. Quelle a été votre expérience? Les personnes handicapées se heurtent–elles à des obstacles à l'emploi que ce projet de loi devrait viser à supprimer, outre les autres mesures qu'il convient de prendre pour mettre en oeuvre le principe de l'équité en matière d'emploi?

Mme Polsky: Pour répondre à votre première question, il va sans dire que nous plaçons des gens dans les ministères fédéraux, tant à Montréal qu'à Vancouver. Les résultats ont été compilés par un évaluateur de l'extérieur il y a environ deux ans. Ces résultats étaient excellents, non seulement pour les personnes auxquelles nous avons trouvé un emploi dans l'administration fédérale, mais également quel que soit le milieu de travail, qu'il s'agisse d'un petit, moyen ou gros employeur de la fonction publique fédérale ou provinciale.

J'ai ici une pile de témoignages reçus d'entreprises, de syndicats, et de personnes qui ont obtenu un emploi. Cela prouve l'intérêt qu'ils portent à ce service. Il ne fait aucun doute que ce genre de service est très utile à toutes les personnes qui s'adressent à nous. On nous renvoie des clients de partout: des centres de réadaptation, des Centres d'emploi du Canada, des centres des gouvernements provinciaux, de bouche à oreille. Nous offrons un service très spécialisé...

Mme Catterall: Je voudrais plutôt savoir combien de placements vous avez effectués et quelle en a été la durée, quelles économies ont été

Mme Polsky: C'est très bien.

Mme Catterall: Vous pourrez fournir ces renseignements au comité à une date ultérieure. J'aimerais savoir notamment quels obstacles doivent surmonter les personnes handicapées pour trouver un emploi, dans le secteur public ou privé, et ce qu'il faudrait prévoir dans le projet de loi à l'étude pour supprimer ces obstacles?

Ms Polsky: I would say everybody is well aware of the systemic discrimination that has always existed out there as far as persons with disabilities are concerned. That's where I come back to saying what we said at the beginning—there is a vast education that needs to take place at all levels, and that is a major obstacle to begin with.

Then again, I would say education and training is ever so important; it goes without saying that for people with disabilities, as for anybody else, depending on the kinds of skills and work experience they have, they have a better chance at better employment. There again, I need to come back and say one of our major obstacles has been the rigidity with which we as a program have had to work in terms of how our hands are tied, how we're limited in what's valued by program evaluators.

In other words, when you're working with an individual who needs counselling and perhaps might need to be referred to training or to upgrade his level of education, that somehow doesn't count for very much; it's the actual numbers of people who are slotted into jobs. That's taking a very shortsighted view of how it should work.

So there are these inherent obstacles in the system itself that slow down any kind of progress, which eventually is what employment equity is about.

Yes, I do have the figures, which I can provide to the committee, on how cost-effective this program has been. Again, this is something that defies logic, how you can demonstrate that in terms of income tax, people who are working pay, and how getting them off welfare rolls and off UI is of direct benefit to the government, not to mention what it does for peoples' self-esteem and self-confidence. It's a given. Why we have to argue that case is beyond me.

Yes, there are a lot of obstacles that need to be worked on with services and organizations and unions to overcome. As I said in the presentation, this is but a road map without the details. We really need to put in place certain regulations that in consultation with those partners, the ones we're always talking about, need to be hammered out.

The Chair: If you leave the copy of the statistical report, the committee would appreciate that.

Ms Polsky: I'd like to mention that this was a return on investment table that was done over a one—year period only. I can certainly leave a copy of that. It showed in dollars and cents a 467% return on investment, by all conservative calculations. This, again, is just a one—year period and obviously the benefits will accrue with each year a person stays on the job.

The Chair: We appreciate it.

Ms Polsky: But to answer your question, the evaluation that was done by a firm called Coopers & Lybrand talked eloquently about the results of our type of unique model.

The Chair: That has been sent to the Department of Human Resources Development?

[Traduction]

Mme Polsky: Tout le monde est au courant de la discrimination systémique qui a toujours existé à l'égard des personnes handicapées. C'est pourquoi je répète ce que nous avons dit au début: il faut absolument sensibiliser les gens à tous les niveaux, et c'est sans doute le premier obstacle à surmonter.

Là encore, je dirais que l'éducation et la formation revêtent une très grande importance; il va sans dire que les personnes handicapées, au même titre que les autres, ont plus de chances de trouver un bon emploi en fonction de leurs compétences et de leur expérience professionnelle. Là encore, je rappelle que l'un des principaux obstacles pour nous a été le manque de souplesse auquel nous nous sommes heurtés dans l'application de notre programme, car nous avons les mains liées, du fait que les évaluateurs de programmes ne savent pas toujours reconnaître ce qui est vraiment important.

Autrement dit, lorsqu'on s'occupe d'une personne qui a besoin de services d'orientation et qui doit éventuellement être renvoyée à un cours de formation ou de perfectionnement des connaissances, cela ne compte pas beaucoup; ce qui compte c'est le nombre réel de personnes qui obtiennent un emploi. Cette façon de voir les choses est très limitée.

Il existe donc des obstacles inhérents au système qui freinent tout progrès éventuel, sur lequel se fonde l'équité en matière d'emploi.

En effet, je dispose des données que je pourrais foumir au comité sur la rentabilité de ce programme. Là encore, cela défie toute logique, car on peut le prouver en fonction de l'impôt sur le revenu que paient les gens qui travaillent, et constater que le fait que ces personnes ne touchent plus de prestations d'aide sociale ou d'assurance—chômage procure un avantage direct au gouvernement, sans parler des répercussions que cela a sur l'estime de soi et la confiance en soi des personnes visées. C'est un acquis. Cela me dépasse que nous soyons obligés de nous justifier.

En effet, il y a énormément d'obstacles à surmonter relativement aux services, aux organismes et aux syndicats. Comme je l'ai dit lors de notre exposé, il s'agit d'une carte routière générale sans aucun détail. Il nous faut mettre en place certains règlements que nous devrons élaborer de concert avec ces partenaires, ceux dont nous parlons toujours.

Le président: Le comité vous saurait gré de lui laisser une copie du rapport statistique.

Mme Polsky: Je tiens à signaler qu'il s'agit d'un tableau sur le rendement de l'investissement établi pour une période d'un an seulement. Je vous en laisserai volontiers un exemplaire. On y indique en termes financiers un taux de rendement de 467 p. 100, d'après les calculs les plus modestes. Je le répète, cela porte sur un an seulement et il va sans dire que les avantages augmentent avec les années d'emploi.

Le président: Nous vous remercions.

Mme Polsky: Pour répondre à votre question, toutefois, l'évaluation effectuée par la firme Coopers et Lybrand a donné un aperçu très positif des résultats de notre modèle unique en son genre.

Le président: Cette évaluation a-t-elle été transmise au ministère du Développement des ressources humaines?

Ms Polsky: Oh, yes. They have received everything many, many times, I would say. In fact, I should point out we have for the past year and a half done nothing but correspond with the department about surviving, in addition to ensuring our work goes on and the quality of service remains at a high level.

1045

Mr. Maloney (Erie): Clause 5 of the bill requires the employer to employment barriers. You've reviewed some of these with Mrs. Catterall.

That clause goes on to say that the employer must institute positive policies and make reasonable accommodations. I'd like to address the term "reasonable accommodations".

Some have indicated to us that it should perhaps be eliminated altogether because it waters down or dilutes the employer's responsibility. Others feel that it should be done on a case-by-case basis. Others feel that we should specifically define what we mean.

How do you feel about that term "reasonable accommodation"? What should we do with it?

Ms Polsky: You're probably going to be hearing from an American group this afternoon that has been dealing, for a couple of years, with the term, with what is considered reasonable accommodation.

Personally, I feel that it is too wide open as well, and too general. I think one really does have to put more specifics in place and oblige the employers to put in place systems and mechanisms that will facilitate the integration or the inclusion of persons with disabilities.

Mr. Maloney: Just as a matter of interest, you've been advised that your funding from the federal government will be cut back. What are your other sources of funding, and what percentage does the federal government share?

Ms Polsky: In fact, all our funding has come from the federal government, with some from the provincial government in British Columbia.

I should point out, though, that a considerable amount of in-kind support comes from the union, upon which Mr. Blais can elaborate, as well as financial support from a company in Montreal like Bombardier-Canadair, which has put a building at our disposal for the past six years. So we have additional support, not support from just one source.

Mr. Maloney: Do you think you could sell your services to large corporations such as Bell Canada or Air Canada?

Ms Polsky: We'd like to able to do that, but the last time I approached companies with that suggestion they said to me, "We never paid for hiring persons years ago, let alone now, when we are downsizing and we've shut down our employment offices". So I have not been very successful with that.

[Translation]

Mme Polsky: Oui. Je dirais que le ministère a tout reçu à maintes reprises. En fait, je voudrais signaler que depuis un an et demi, nous entretenons une correspondance soutenue avec le ministère au sujet de l'avenir de notre organisme, tout en continuant de mener nos activités et de nous assurer d'offrir un service de grande qualité.

M. Maloney (Erie): En vertu de l'article 5 du projet de loi, identify and eliminate certain employment barriers or eliminate l'employeur est tenu de déterminer et de supprimer des obstacles à la carrière des membres des groupes désignés. Vous en avez cité certains exemples à Mme Catterall.

> Il est dit plus loin dans cet article que l'employeur doit instaurer des règles et usages positifs et prendre des mesure raisonnables d'adaptation. C'est l'expression «mesures raisonnables d'adaptation» qui m'intéresse.

> Certains témoins nous ont dit qu'il conviendrait peut-être de supprimer entièrement cette expression car elle affaiblit les obligations de l'employeur. D'autres estiment que chaque dossier doit être examiné séparément. D'autres encore pensent qu'il conviendrait de définir plus précisément ce que nous entendons par

> Que pensez-vous de l'expression «mesures raisonnables d'adaptation»? Que faut-il en faire?

> Mme Polsky: Vous allez sans doute entendre cet après-midi le témoignage d'un groupe américain qui, depuis environ deux ans, se penche sur la question de savoir ce que l'on entend par mesures raisonnables d'adaptation.

> Pour ma part, j'estime que cette expression est trop vaste, de portée trop générale. Il faudrait être plus précis et obliger les employeurs à mettre en place des systèmes et mécanismes visant à faciliter l'intégration des personnes handicapées.

> M. Maloney: Je voudrais vous demander quelque chose, pour ma gouverne personnelle. Vous avez appris que le gouvernement fédéral va réduire le financement de votre organisme. Quelles sont vos autres sources de financement et que représente la part du gouvernement fédéral?

> Mme Polsky: En fait, tout notre financement provient du gouvernement fédéral, plus une partie provenant du gouvernement provincial de la Colombie-Britannique.

> Je tiens toutefois à signaler que nous recevons énormément d'aide en espèces du syndicat, et M. Blais pourra vous en dire plus à ce sujet, outre une aide financière d'une entreprise de Montréal comme Bombardier-Canadair, qui depuis six ans met un immeuble à notre disposition. Nous recevons donc de l'aide d'autres sources et pas uniquement du fédéral.

> M. Maloney: Selon vous, pourriez-vous vendre vos services à des grandes sociétés comme Bell Canada ou Air Canada?

> Mme Polsky: Ce serait souhaitable, mais la dernière fois que j'ai communiqué avec des sociétés pour leur parler de ce projet, on m'a répondu que l'entreprise n'avait jamais payé pour recruter des gens par le passé, et qu'il était encore moins question de le faire aujourd'hui en cette époque de compressions et de fermetures des bureaux d'emplois. Je n'ai donc guère eu de succès sur ce point.

Mr. Maloney: Perhaps they weren't faced with the Employment Equity Act at that time, either.

If I can go back to the bill again, we've been wrestling with the merit principle, qualified versus best qualified. The merit principle is sort of the backbone of the bill. How do you feel about that?

Ms Polsky: As an employment specialist and as an educational psychologist, I have always, in this organization, taken an approach. as has the entire staff, that we promote abilities. Those abilities vary from one person to the next.

In fact, all of our promotional materials and our publicity talk about ability that counts. That is, again, why we've been so successful: we have referred people who are very carefully screened, very carefully selected on the basis of their unique set of abilities. which then are very suitable for a particular opening in any company.

I'd rather put the emphasis there and talk about unique abilities that individuals have. It's really case by case.

Mr. Maloney: My last question is in the area of quotas and numerical goals. Some feel they mean the same thing; others think they're certainly separate and distinct. Do you think we should be setting quotas in the bill? Do you think we should be setting numerical goals? What should we be doing? Representation from the designated groups?

Ms Polsky: Numerical goals, in themselves, are not enough. You can set numerical goals, but at the same time you have to put in place reviews that are a little bit more comprehensive. One should be looking at where people are being hired in companies to see that they don't cluster in one particular area, such as white-collar work. One has to put in place measures to ensure that there are possibilities for promotion in order that people don't remain at the same level. I think there are measures, and not strictly numerical figures, that need to be looked at.

• 1050

As far as quotas are concerned, I think there is a lot of evidence out there from other countries that they may not necessarily be the best way to go. So I again come back to saying that one needs to do this work very thoroughly, very carefully, and based on proper evaluations that promote ability.

The Chair: We have just about exceeded our time, but I will permit Mr. Dromisky one short question.

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Thank you very much.

First of all, I apologize to our witnesses for being late. I was at an immigration committee meeting. I left it early to be here, and I'm j'ai assisté à une réunion du Comité de l'immigration. J'en suis parti pleased to have the opportunity to meet with you.

The question I'm going to ask is more or less a personal one. With your background and education as a psychologist and so forth, you know that self-evaluation is very suspect, especially in your situation since you're going to be spokespeople for a large organization. Are you national in scope?

[Traduction]

M. Maloney: Les responsables n'étaient peut-être pas tenus à l'époque d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

J'aimerais en revenir au projet de loi. Nous avons passé au peigne fin le principe du mérite, de la sélection des personnes les plus qualifiées. Le principe du mérite est la pierre angulaire de ce projet de loi. Qu'en pensez-vous?

Mme Polsky: En tant que spécialiste de l'emploi et que psychologue scolaire, j'ai toujours eu pour principe, à l'instar de tout le personnel de notre organisme, de mettre l'accent sur les aptitudes. Ces aptitudes varient d'une personne à l'autre.

En fait, toutes nos brochures publicitaires parlent de l'aptitude qui compte. C'est, je le répète, le secret de notre succès: nous avons recommandé à des employeurs des personnes qui ont été très soigneusement présélectionnées et choisies en fonction de leurs aptitudes particulières, ce qui les rendait tout à fait aptes à occuper un poste donné dans une entreprise.

Je préfère mettre l'accent sur les aptitudes propres à chacun. Tous les cas sont différents.

M. Maloney: Ma dernière question porte sur les quotas et les objectifs quantitatifs. Pour certains, c'est la même chose; pour d'autres, il s'agit de deux choses tout à fait distinctes. À votre avis faudrait-il fixer des quotas dans le projet de loi? Faudrait-il fixer des objectifs quantitatifs? Que faudrait-il faire en ce qui concerne la représentation des groupes désignés?

Mme Polsky: Les objectifs quantitatifs ne suffisent pas. On peut bien en fixer, mais il faut parallèlement mettre en place un système d'examen un peu plus approfondi. Il faudrait voir aussi dans quels emplois les gens sont recrutés par les entreprises, pour s'assurer qu'ils ne sont pas tous regroupés dans un même domaine, comme les emplois de cols blancs. Il faut mettre en place des mesures qui permettent de garantir des possibilités de promotion à ces personnes, pour qu'elles ne restent pas toujours au même niveau. Il faut envisager diverses mesures, et pas uniquement des objectifs quantitatifs.

Ouant aux quotas, l'expérience d'autres pays prouve que ce n'est pas nécessairement la meilleure façon de procéder. J'en reviens à ce que j'ai dit plus tôt, il faut examiner la question de façon minutieuse, très attentive et en se fondant sur de bonnes évaluations qui mettent l'accent sur l'aptitude.

Le président: Le temps qui vous était réservé est écoulé, mais je permettrai à M. Dromisky de vous poser une brève question.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Merci beaucoup.

Tout d'abord je demande aux témoins d'excuser mon retard mais avant la fin pour pouvoir assister à cette réunion et je suis heureux d'avoir l'occasion de vous rencontrer.

La question que je vais vous poser est plus ou moins d'ordre personnel. Étant donné vos connaissances et votre expérience de psychologue, etc. vous savez que l'auto-évaluation n'est pas très fiable, surtout dans votre situation puisque vous êtes les porte-parole d'une vaste organisation. Votre organisme a-t-il une portée nationale?

Ms Polsky: We have offices at both ends of the country, one in Vancouver and one in Montreal. We would like to be much more national in scope in that we would have liked to have seen the government help us give this much-needed service to other cities over the years. I'd like to mention that I have here a letter from a previous chairperson of a standing committee, Dr. Halliday. He said he would have liked to have seen us indeed to be able to offer this service in additional areas. So we certainly would like to become more national in scope.

Mr. Dromisky: I'm from the Thunder Bay - Atikokan riding, and I realize we have a very severe problem there with the disabilities and so forth. However, the type of service you're providing in guidance and so forth is greatly needed in that area.

My next question is related to large versus small. In other words, your services are chiefly in large metropolitan areas. What about the rural areas and the smaller communities in our country? Have you had any dealings whatsoever with these so-called isolated or semi-isolated communities?

Ms Polsky: Again, unfortunately we haven't been given the opportunity to demonstrate what we can do in smaller communities. But my answer would be yes, it's possible. Perhaps it would be done differently. In large centres like Montreal and Vancouver, we obviously have access to a greater number of resources. That doesn't mean, however, that in a smaller community one couldn't expand one's own service to deal with it. For example, when you talk to an individual you cannot easily say, this is career counselling and employment and this is a personal problem.

Many of our staff have said over the years that they would need to have more time in order to do what's called personal counselling for personal problems—whether a person with a disability has dealt with his disability or not, or whether there are family problems. This spills over into something called personal counselling, which in a large centre gets dealt with or is referred to other resources, and again only because we are so rigidly controlled by the funders in terms of exactly what's going to count.

So I would say it can be done, but it would have to be done differently. We would have to have the opportunity to develop something for smaller communities, provided we have the means and the wherewithal.

Mr. Dromisky: Thank you very much.

The Chair: On that note, I would like to thank you on behalf of Thank you.

Mr. Blais: Thank you for hearing us.

Ms Polsky: Thank you.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, do you have any information on a possible vote in the House of Commons?

The Chair: There will none this morning.

[Translation]

Mme Polsky: Nous avons des bureaux aux deux extrémités du pays, un à Vancouver et un à Montréal. Nous aimerions avoir une influence beaucoup plus nationale car nous aurions souhaité que le gouvernement nous aide à offrir ce service très utile dans d'autres villes, au fil des ans. Je tiens à signaler que j'ai en main une lettre d'un ancien président de comité permanent, le Dr Halliday. Il a déclaré qu'il aurait été souhaitable que nous puissions offrir notre service dans d'autres régions du pays. Il va sans dire, donc, que nous souhaitons avoir une portée plus nationale.

M. Dromisky: Je représente la circonscription de Thunder Bay—Atikokan et je suis conscient de l'ampleur du problème des personnes handicapées dans cette région. Toutefois, le genre de service que vous offrez, qu'il s'agisse d'orientation ou autre, est grandement nécessaire dans cette région.

Ma question suivante porte sur la taille des régions desservies. Autrement dit, vous offrez principalement vos services dans des grandes régions métropolitaines. Et les régions rurales ou les petites collectivités du pays? Avez-vous eu des contacts quelconque avec ces fameuses collectivités isolées ou demi-isolées?

Mme Polsky: Là encore, nous n'avons malheureusement pas eu le loisir de prouver ce que nous pouvons faire dans les petites collectivités. Je réponds toutefois à votre question que c'est possible. On pourrait peut-être procéder de façon différente. Dans les grandes villes comme Montréal et Vancouver, nous avons évidemment accès à de vastes ressources. Cela ne veut pas dire que dans une petite collectivité, on ne puisse pas étendre ces services pour répondre aux besoins. Par exemple, lorsqu'on parle à une personne, il n'est pas facile de dire qu'il s'agit dans un cas d'un problème personnel et dans l'autre d'un service d'emploi et d'orientation professionnel-

Bon nombre de nos employés disent depuis des années qu'il leur faudrait plus de temps pour offrir des services d'orientation personnalisée en fonction des besoins personnels des clients: selon qu'une personne handicapée a un problème directement lié à son handicap, ou qu'il s'agit de problèmes familiaux. Cela débouche actuellement sur ce qu'on appelle l'orientation personnalisée, laquelle dans les grands centres urbains est offerte à d'autres niveaux, et là encore uniquement parce que ceux qui nous financent nous imposent des critères très stricts pour évaluer nos programmes.

C'est pourquoi j'estime que c'est faisable mais il faudrait procéder différemment. Nous pourrions élaborer un programme adapté aux petites collectivités, à condition de disposer des moyens et de la marge de manoeuvre nécessaire.

M. Dromisky: Merci beaucoup.

Le président: Sur ce, je tiens au nom du comité à remercier les the committee for your valuable presentations to our proceedings, témoins de leurs interventions qui nous seront des plus utiles. Merci,

M. Blais: Merci de nous avoir écouté.

Mme Polsky: Merci.

Mme Catterall: Monsieur le président, êtes-vous au courant de la tenue éventuelle d'un vote à la Chambre des communes?

Le président: Il n'y en aura pas ce matin.

Mrs. Catterall: It's been confirmed that there won't be

The Chair: Yes.

Mr. Telegdi: Mr. Chairman, I wonder if you could find out from the minister's office how many programs dealing in this area have pourrait-il nous dire combien de programmes dans ce domaine ont been impacted and how the decisions are made and who makes them.

Mr. Bernier: That's a very good question.

Mrs. Catterall: Not that it's directly relevant to the legislation, but I'm certainly hearing from my own riding, and I think we all are. that those programs that target those most employment disadvantaged are the ones that are being dropped or cut back, that the life skills component of the programs are being dropped. In my view, those are the parts of those programs that best give people the opportunity.

It might be very helpful for our future consideration to find out just how much of the training and employment services budget goes to people with disabilities, to women, and to the various categories we are concerned about in this legislation.

Mr. Telegdi: Perhaps you could let them know that we'd appreciate if they'd inform people so that they don't find out from the media.

The Chair: Right now, members, across the information highway, in part, via teleconferencing, we have a witness from the Canadian National, Ms Marie Tellier.

Ms Marie Tellier (Assistant Vice-President, Canadian National): Good morning.

The Chair: Please make your opening remarks, and we'll proceed to questions and answers thereafter.

Mme Tellier: Bonjour. Je voudrais d'abord dire que je suis très heureuse d'avoir été invitée à rencontrer les membres du Comité. Je vous en remercie. Je regrette que le mémoire du Canadien National n'ait pu être envoyé au Comité très longtemps à l'avance, mais je pense que vous savez que l'invitation à comparaître devant vous et à présenter un mémoire est arrivée au Canadien National seulement tard la semaine dernière. J'espère que vous avez le mémoire en main. Il a été envoyé au Comité tard hier.

Ma présentation, comme vous me l'avez demandé, sera courte. D'abord, quelques mots très brefs sur le Canadien National. Vous savez certainement que nous sommes une société d'État dont la mission est de transporter des marchandises, non seulement au Canada mais aux États-Unis, à travers tout le continent nord-américain et en Europe.

Nous avons actuellement 25 000 employés. Nous en avions 40 000 en 1987. Je vous donne ces chiffres pour que vous puissiez avoir une idée de la situation particulière du Canadien National. Cette restructuration et diminution de la main-d'oeuvre a pris effet en même temps que la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous sommes assujettis à cette loi depuis son adoption en 1987. Nous l'appuyons sans réserve. Nous croyons—et la preuve est là-que c'est un excellent outil de gestion des ressources humaines. Elle est efficace. Le Canadien National, qui est une

[Traduction]

Mme Catterall: Cela a été confirmé?

Le président: Oui.

1055

M. Telegdi: Monsieur le président, le bureau du ministre été touchés, comment les décisions sont prises et qui les prend?

M. Bernier: Excellente question.

Mme Catterall: Il ne s'agit pas directement du projet de loi, mais comme tous les autres députés, les sons de cloche qui me parviennent de ma circonscription me disent que les programmes qui ciblent les plus désavantagés au niveau de l'emploi sont ceux qu'on coupe ou qu'on laisse tomber, ou encore que la composante «préparation à la vie quotidienne» de ces programmes est supprimée. A mon avis, ce sont justement ces aspects-là de nos programmes qui donnent la meilleure chance aux personnes du

Pour notre gouverne, il serait peut-être très utile de savoir quelle part du budget des services de formation et d'emploi est destinée aux handicapés, aux femmes et aux diverses catégories dont il est question dans le projet de loi.

M. Telegdi: Peut-être pourriez-vous leur faire savoir que nous leur serions reconnaissants d'informer les gens avant qu'ils n'apprennent tout cela par la voix des médias.

Le président: Et maintenant, mesdames et messieurs du comité, grâce à l'autoroute électronique et en partie grâce à la magie des téléconférences, nous entendrons un témoin du Canadien National, soit Mme Marie Tellier.

Mme Marie Tellier (vice-présidente adjointe, Canadien National): Bonjour.

Le président: Quand vous aurez terminé votre exposé, nous passerons aux questions et réponses.

Ms Tellier: Good morning. First, I would like to say that I am very happy to have been invited to meet the members of the committee. Thank you. I am sorry that Canadian National's brief could not be sent to the committee a long time in advance, but I think you know that the invitation to appear before you and present a brief was received by Canadian National only late last week. I hope you have the brief in hand. It was sent to the committee late vesterday.

As you requested, my presentation will be brief. First, a few brief words on the Canadian National. You certainly know that we are a Crown corporation whose mission is to transport goods not only in Canada but also in the US, all across the North American continent and in Europe.

We presently have 25,000 employees. We had 40,000 in 1987. I am giving you those figures so you can get an idea of Canadian National's particular situation. This restructuring and the downsizing of the work force was implemented at the same time as the Employment Equity Act.

We are subject to this law since it was passed in 1987. We support it without reservation. We believe-and the proof is there—that it is an excellent human resources management tool. It is efficient. The Canadian National, which is a rather

entreprise assez particulière à bien des points de vue, a réussi malgré special business in many respects, managed significant progress, in tout à faire un progrès significatif en matière de représentation des membres des quatre groupes cibles et également—et cela est encore plus intéressant—en matière de pourcentage d'embauche de ces personnes.

[Translation]

spite of everything, in having members of all four target groups represented and—even more interesting—in the percentage of those people hired.

1100

Vous trouverez des indications supplémentaires dans mon mémoire. L'embauche des membres des minorités visibles, par minorities, for example, and natives during the last five years is exemple, et des autochtones, depuis cinq ans, est nettement très au-dessus de la disponibilité de ces personnes sur le marché du

My comments will be in two parts. I will talk to you first about what Canadian National sees as positive aspects of Bill C-64, and secondly about the issues that concern us. I will go more briefly through the positive aspects, which are the easier ones, from my point of view.

First of all, the fact that the federal public service will be included under the Employment Equity Act seems to us a very good thing. Government must set the example, and I think we are there now. However, we would certainly like to see government and its different organizations subject to the same rules and regulations as employers.

Just as an example, I understand from the bill that the reports of the public service will not be sent to the public libraries in Canada. I don't see why not. What is good for companies under federal legislation should be good for government.

Secondly, we welcome the clarification of the concepts of employment equity. It does a lot to dispel the myths around the employment equity processes. In clauses 6 and 30 it is clearly explained what employment equity is not. That, to our minds, is excellent.

Thirdly, we are absolutely pleased to see the protection of seniority rights under the bill. If employment equity is to be fairness for all, I don't see how we could set aside seniority rights. Fairness for all means fairness for target group people and white, able-bodied men also.

Fourthly, the principle of consulting with unions is absolutely excellent. However, the consultation should not deal with matters not covered by the collective agreements. In other words, employment equity should not go over and above what has been negotiated between a company and its employees.

En d'autres mots, la consultation ne devrait porter que sur des matières de gestion du personnel déjà couvertes par les conventions collectives, ce qui ne veut pas dire que d'autres sujets ne pourraient être négociés avec le syndicat. Par exemple, les syndicats du Canadien national n'ont jamais été, jusqu'à maintenant, ni intéressés ni impliqués dans l'embauche de personnes à l'extérieur. Est-ce qu'ils devraient être impliqués parce que nous sommes soumis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi? Je ne le crois pas.

You'll find further information in my brief. The hiring of visible definitely far higher than their availability in the labour market.

Mon intervention comportera deux parties. Je vais d'abord vous dire un mot de ce que le Canadien National croit être les aspects positifs du projet de loi C-64 pour ensuite passer au sujet qui nous préoccupe. Je vous entretiendrai brièvement de ces aspects positifs et c'est là le plus facile, à mon avis.

Tout d'abord, la logique selon laquelle la loi sur l'équité en matière d'emploi doit assuiettir l'administration publique fédérale nous semble bonne. Le gouvernement doit prêcher par l'exemple et je crois que nous y sommes enfin. Cependant, nous voudrions bien que le gouvernement et ses divers organismes soient assujettis aux mêmes règles et règlements que les autres employeurs.

Par exemple, d'après le projet de loi, je comprends que les rapports émanant de la fonction publique ne seront pas envoyés aux bibliothèques publiques du Canada. Je ne vois pas pourquoi ce qui vaut pour les sociétés régies par les lois fédérales ne devrait pas valoir aussi pour le gouvernement.

Deuxièmement, nous sommes heureux de voir la clarification de certains concepts en matière d'équité en matière d'emploi. Voilà qui sert à détruire certains mythes entourant toute la question d'équité en matière d'emploi. Aux articles 6 et 30 on explique très clairement ce que ne signifie pas l'équité en matière d'emploi. À notre avis, c'est excellent.

Troisièmement, nous sommes heureux de constater le respect accordé au principe de l'ancienneté dans ce projet de loi. Si l'équité en matière d'emploi doit être juste pour tous, je ne vois pas comment on aurait pu ne pas tenir compte de l'ancienneté. L'équité pour tous signifie en effet l'équité pour les gens des groupes cibles, mais aussi pour les hommes blancs en santé.

Quatrièmement, le principe de consultation avec les syndicats est excellent. Cependant, la consultation ne devrait pas porter sur des sujets qui ne sont pas visés par les conventions collectives. En d'autres termes, l'équité en matière d'emploi ne devrait pas aller au-delà de ce qui a déjà été négocié entre une compagnie et ses employés.

In other words, consultation should only bear on those questions of staff management that are already covered by collective agreements, which does not mean that other questions could not be negotiated with the union. For example, Canadian National's unions, to date, have never been either interested or involved in the hiring of people from the outside. Should they be involved because we come under an act concerning employment equity? I don't think so.

Passons au cinquième aspect positif. En passant, j'aimerais souligner qu'il y a beaucoup plus d'aspects positifs dans la loi que ceux dont je vais vous parler ce matin, mais je ne souligne que ceux qui nous semblent les plus importants. Donc, le cinquième aspect positif est le fait de rendre obligatoires les données qualitatives, le fait qu'on soit obligés d'accompagner nos rapports statistiques d'un court rapport—j'insiste sur le mot «court»—faisant état des mesures qualitatives qui ont été prises par les entreprises. Cela nous paraît excellent.

Sixième aspect positif: Le projet de loi souligne très clairement les responsabilités du ministre relativement à l'équité. Le projet reconnaît, par exemple, son rôle dans la promotion de l'équité. C'est quelque chose, à notre point de vue, qui a absolument manqué depuis l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il n'y a pas eu de campagne d'information du public et des membres des groupes cibles. Je pense que c'est essentiel. Il semble que cela fasse maintenant partie du projet de loi.

Nous croyons aussi que le ministre devrait être chargé d'agir comme intermédiaire entre les entreprises qui cherchent des candidats et des candidates aux postes qu'elles ont à combler, et les membres des groupes cibles qui cherchent de l'emploi. Il y a un fossé entre ces deux groupes. Il est aussi difficile pour une entreprise de trouver des personnes membres des groupes cibles qu'il est difficile pour ces personnes de trouver les entreprises. Il nous semble que le ministère du Développement des ressources humaines est l'organisme idéal pour faire le lien entre ces deux groupes. Je souligne que nous recommandons d'ajouter à l'article 39 une disposition à cet effet.

• 1105

Le septième aspect positif est la modification de l'article 40 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cet article empêcherait le dépôt d'une plainte basée uniquement sur les rapports statistiques. L'équité en emploi est beaucoup trop complexe pour qu'on puisse déposer une plainte en se basant simplement sur des chiffres.

There are three major issues that cause concern. The first one relates to self-identification and the definition of people with disabilities. We regret that Bill C-64 maintains self-identification as the only way to count target group members. This has caused problems since 1987. Most companies I know of—certainly those under federal regulation—have talked about this problem with people in what used to be CEIC and is now HRD. We don't feel we have been heard very clearly.

This difficulty is for the three target groups other than women, obviously, but it is especially true concerning the group of people with disabilities. What CN recommends is that at the minimum, employers be allowed to count those who have been accommodated or who have been chosen because they are target group members. That may seem obvious, but the bill doesn't make any provision for that.

[Traduction]

And now for the fifth positive aspect. In passing, I'd like to say that there are far more positive aspects in the bill than those I will address this morning but I would like to point out those that seem most important to us. So the fifth positive aspect is the fact that qualitative data is made mandatory, the fact that we must append to our statistical reports a brief report—and I insist on "brief"—describing the qualitative steps taken by the firm reporting. We find that excellent.

Sixth positive aspect: the bill very clearly sets out the Minister's responsibilities in the matter of equity. For example, the bill recognizes his role in promoting equity. In our view, that's something that has absolutely been lacking since the legislation on employment equity was passed. There was no campaign to inform the public and members of the target groups. I think that's essential. It now seems to be part of the bill.

We also believe the Minister should be in charge of acting as an intermediary between those firms looking for candidates to fill the positions and the members of the target groups looking for employment. There is a moat separating those two groups. It is as difficult for a firm to find members of the target groups as it is for those people to find the firms. We think the Department of Human Resources Development is the ideal organization to link up those two groups. I would point out that we recommend adding a provision to clause 39 to that effect.

The seventh positive aspect is the change suggested to section 40 of the Canadian Human Rights Act. This section would prevent the lodging of a complaint based solely on statistical reports. Employment equity is far too complex to have a complaint lodged simply based on figures.

Il y a trois grands éléments qui suscitent des inquiétudes. D'abord, il y a l'auto-identification et la déclaration volontaire qui devront être faites par les handicapés. Nous constatons avec regret que le projet de loi C-64 maintient le principe de la déclaration volontaire comme seule façon de compter les membres des groupes cibles. Cette situation crée des problèmes depuis 1987. La plupart des compagnies que je connais—en tout cas, celles qui sont assujetties aux règlements fédéraux—ont soulevé ce problème auprès de l'ancien ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui est maintenu devenu celui du Développement des ressources humaines. Nous ne croyons pas qu'on l'on ait compris le message très clairement à l'autre bout.

Ce problème vaut pour les trois groupes cibles autres que le groupe des femmes, de toute évidence, mais c'est encore plus vrai pour ce qui est du groupe des handicapés. Le CN recommande qu'au minimum, les employeurs puissent dénombrer ceux qui ont bénéficié de mesures d'accommodement ou qui ont été choisis parce qu'ils sont membres d'un des groupes cibles. Cela peut sembler aller de soi, mais le projet de loi ne prévoit aucune disposition à cet effet.

As an example, if a company has a special program to bring visible minorities into upper or senior management, shouldn't those people have to identify as people of a visible minority group? It's the same if you have a person with a disability who needs special equipment or a redesign of the working area. Shouldn't that person or those people have to identify? Under the present legislation and under the bill they wouldn't have to.

The definition of "people with disabilities" has always been a problem. There again, I'm sorry to see the bill doesn't come up with any solution. The definition we have is absolutely subjective, for one. Secondly, it links the disability with employment, which leads to the absolutely absurd situation—which our company knows too well—where the more you accommodate people with disabilities, the fewer people with disabilities you have in your statistical report.

If the disadvantage is linked with the employment and the company accommodates perfectly the employment, you don't have a disability any more. That, to my mind, doesn't make an awful lot of sense. If you have the perfect workplace, you have zero people with disabilities and then you will be blamed by everybody who will be looking at your report.

What we propose is another definition based on the Americans with Disabilities Act definition, which is in fact quite simple. It says a person with a disability is a person who has a persistent physical or mental impairment that substantially limits a major life activity. Anybody considering a person with a disability would be able to assess if that person does or does not have a disability. The definition need not be linked with employment. In my brief I have further examples of this difficult situation.

Of secondary concern are the compliance audits,

ou les processus de vérification de la conformité. Ce processus est crucial. Nous pensons qu'il doit être clairement légiféré. À cet effet, nous recommandons tout d'abord que le projet de loi précise les qualifications exigées des nouveaux agents d'application et les normes relatives à la formation.

Nous recommandons en outre que les agents d'application et le personnel chargé d'enquêter sur les droits de la personne soient bien distincts, que ces deux responsabilités qui sont du ressort de la Commission canadienne des droits de la personne soient absolument séparées.

Troisièmement, nous préconisons que des directives et des normes très claires soient incorporées dans le processus de vérification de la conformité à l'article 23 du projet de loi et qu'elles soient connues des entreprises.

Quatrièmement, nous recommandons que les pouvoirs de saisie conférés à l'agent d'application en vertu de l'article 22 soient réduits. Ils sont beaucoup trop étendus selon nous.

Le rôle du tribunal: Nous appuyons absolument l'établissement d'un tribunal de l'équité en emploi, mais nous sommes préoccupés par deux points: le nombre de membres d'un tel tribunal et l'expertise de ces personnes.

[Translation]

Par exemple, si une compagnie s'est dotée d'un programme spécial pour ouvrir les rangs supérieurs de la gestion aux minorités visibles, ces gens—là ne devraient—ils pas avoir à s'identifier comme membres de ce groupe? Il en va de même s'il s'agit d'un handicapé qui a besoin d'équipement spécial ou pour qui il faut réaménager l'aire de travail. Cette personne—là ou ces gens—là ne devraient—ils pas avoir à s'identifier? En vertu de la présente loi et du projet de loi, ils n'ont pas à le faire.

La définition de «personne handicapée» a toujours posé problème. Encore une fois, je suis désolé de voir que le projet de loi ne propose pas de solution. D'abord, la définition actuelle est éminemment subjective. Deuxièmement, elle lie le handicap à l'emploi ce qui conduit à la situation totalement absurde—que notre entreprise ne connaît que trop bien—ou plus on prévoit d'accommodements pour les handicapés, plus le nombre d'handicapés dans les rapports statistiques diminue.

Si le handicap est lié à l'emploi et que la compagnie offre tous les accommodements nécessaires, il n'existe plus de handicap. À mon avis, ce n'est pas très logique. Si vous offrez le lieu de travail le plus accommodant possible, il n'y a donc plus d'handicapés et tous les lecteurs de votre rapport vous tomberont dessus à bras raccourcis.

Nous proposons donc une autre définition fondée sur celle qu'on trouve dans la loi américaine intitulée Americans with Disabilities Act et qui est très simple. On y dit qu'un handicapé est une personne présentant une déficience physique ou mentale de nature permanente qui limite de façon substantielle l'accomplissement d'activités vitales. Face à un handicapé, il serait facile d'évaluer s'il y a déficience ou non. La définition n'établit pas nécessairement de liens avec l'emploi. Vous trouverez d'autres exemples de cette difficulté dans mon mémoire.

En deuxième lieu, il y a le processus de vérification de la conformité,

or compliance audits. This is a crucial process. We think it should be clearly legislated. To that effect, we first recommend that the bill set out the qualifications required for the new compliance agents as well as the training standards.

We also recommend that the compliance agents and the staff investigating human rights be quite distinct and that those two responsibilities that are in the purview of the Canadian Human Rights Commission be absolutely separate.

Third, we suggest that very clear directives and standards be written into the compliance audit process in clause 23 of the bill and that they be known to the companies.

Fourth, we recommend that the powers of seizure granted the compliance agent under clause 22 be decreased. In our opinion, they are far too broad.

The tribunal's role: We totally support the establishment of an employment equity tribunal, but two points concern us: the number of members on such a tribunal and the expertise of each one of those people.

[Traduction]

• 1110

À cet effet, nous recommandons d'abord que la loi fasse expressément mention des qualifications requises des membres des nouveaux tribunaux d'équité en matière d'emploi et qu'on fasse appel à des candidats et des candidates qui ont une expérience et une formation qui les habilitent à rendre des décisions susceptibles de rendre les milieux du travail plus représentatifs de la diversité de la main—d'oeuvre canadienne. Donc, nous recommandons de ne pas utiliser, pour le tribunal de l'équité en emploi, les personnes qui sont choisies pour siéger au tribunal qui est sous la responsabilité de la Commission canadienne des droits de la personne. Les deux fonctions doivent être remplies par des personnes ayant une expertise différente.

De plus, dans la mesure où il semble qu'il y ait un recours très limité d'en appeler d'une décision du tribunal et que ce tribunal ne doit pas juger sur des faits mais soupeser des divergences d'opinions, il nous apparaît important qu'il y ait toujours au moins trois membres appelés à siéger à un tribunal sur l'équité et qu'au moins une de ces personnes soit un ou une spécialiste du milieu des affaires et de la gestion des ressources humaines.

Ce sont nos commentaires relativement au projet de loi. Le projet apporte des améliorations absolument indéniables par rapport à la présente loi. Nous pensons que les recommandations que nous faisons pourraient rendre la loi encore plus efficace. Encore une fois, je remercie les membres du Comité de nous avoir invités à leur faire part de nos commentaires.

The Chair: Thank you so much, Ms Tellier.

Mr. Bernier has the floor.

M. Bernier: Bonjour, madame Tellier. J'ai manqué le début de votre présentation, lorsqu'on vous a identifiée. Je ne sais pas quel poste vous occupez au CN, mais je suis convaincu qu'avec le nom que vous portez, vous aurez une influence certaine sur le président de la compagnie pour faire en sorte que les groupes cibles soient bien représentés.

Mme Tellier: Puissiez-vous avoir raison, monsieur Bernier.

M. Bernier: Plus sérieusement, madame Tellier, j'aurais quelques questions à vous poser.

D'abord, puisque je n'ai reçu votre rapport ni en français ni en anglais, j'aimerais que vous nous disiez quels sont les résultats, à l'intérieur de votre compagnie, de la représentation des groupes cibles, en particulier des personnes handicapées. C'est un domaine qui me préoccupe plus particulièrement.

Il est une autre question que j'aimerais soumettre à votre attention et à l'attention du Comité également. Vous avez raison concernant la définition de la personne handicapée qu'on retrouve dans la loi. Personnellement, particulièrement en français, je trouve qu'utiliser le terme «affligé», faire référence un peu à la maladie ou à la pitié, et je sais que c'est la dernière chose dont les personnes handicapées ont besoin. Elles veulent qu'on reconnaisse leurs forces plutôt que leurs faiblesses, comme c'est le cas pour tout le monde. Vous avez raison de dire que la définition est subjective et qu'elle ne permet pas véritablement d'avoir une idée précise. Je pense que la définition qu'on a dans la loi québécoise, c'est-à-dire la loi qui a créé l'Office des personnes handicapées, répondrait exactement à vos préoccupations, puisqu'elle est semblable à la définition que vous avez donnée. J'aimerais vous entendre davantage là-dessus.

Thus, we first recommend that the legislation specifically mention the qualifications required of the members of these new employment equity tribunals and that the chosen candidates have the experience and training necessary to render decisions likely to make the workplace more representative of the diversity of our Canadian manpower. For this employment equity tribunal, we therefore recommend against the use of people chosen to sit on the tribunal under the authority of the Canadian Human Rights Commission. The two functions should be filled by people with different areas of expertise.

Moreover, in so far as it seems there's very limited recourse to appeal a decision of the tribunal and that this tribunal must not judge on facts but weigh diverging opinions, we think it important that there always be at least three members sitting on an equity tribunal and that at least one of those people be a specialist in the area of business and human resource management.

Those, then, were our comments on this bill. The bill is undeniably an absolute improvement as compared to the present act. We think our recommendations could make the legislation even more efficacious. Once again, I would like to thank the members of the committee for inviting us to share our thoughts.

Le président: Merci beaucoup, madame Tellier.

La parole est à M. Bernier.

Mr. Bernier: Good morning, Ms Tellier. I missed the beginning of your presentation when you were introduced. I don't know what your position is at CN, but I'm convinced that with the name you bear you will have indubitable influence on the company president and that the target groups will be well represented.

Ms Tellier: I do hope you are right, Mr. Bernier.

Mr. Bernier: On a more serious note, Ms Tellier, I have a few questions for you.

First, as I have received your report neither in French nor in English, I'd like you to tell us what your company's results are concerning the representation of the target groups especially for the handicapped. That's an area I am more especially concerned about.

There's another question I'd like to bring to your attention as well as to the committee's. You're right about the definition of the handicapped person as it is set out in the Act. Personally, especially in French, I find the use of the term "afflicted" refers to either sickness or pity and I know that's the last thing the handicapped need. They want to be recognized for their strengths rather than their weaknesses, just like anyone else. You're right in saying that the definition is subjective and doesn't really allow for a precise idea. I think the definition in the Quebec legislation, the legislation that set up the "Office des personnes handicapées" would answer your concerns exactly because it is similar to the definition you've given. I'd like to hear more on that.

Quand yous parlez d'auto-identification, yous dites que si on a fait des accommodements, particulièrement pour les personnes handicapées, si on a accordé de l'aide pour faire en sorte qu'il n'y ait plus de problème à occuper un emploi, on ne peut plus, en vertu de la loi, identifier ces personnes-là comme faisant partie des groupes cibles. J'aimerais vous entendre davantage là-dessus. Si vous avez raison, c'est vraiment une lacune considérable.

Mme Tellier: Je vais commencer par la troisième question. La loi actuelle et la loi proposée permettent à la personne handicapée de s'identifier si elle a été accommodée, mais elle ne l'y oblige pas. C'est ce que je voulais dire. Je comprends parfaitement bien le point de vue des personnes handicapées. Si j'étais devant vous ce matin en fauteuil roulant, pensez-vous que je voudrais m'identifier comme une personne handicapée? Le fauteuil roulant ne m'empêcherait absolument pas de faire mon travail ou de comparaître devant le Comité. Donc, je n'ai pas de handicap relié à mon travail. Mon employeur n'en a pas vu non plus, puisqu'il m'a embauchée. Donc, pourquoi m'identifierais-je? Je ne suis pas une personne handicapée. C'est le point que je voulais faire ressortir.

• 1115

Ce que je dis, c'est que mon employeur, voyant que j'utilise un fauteuil roulant, devrait pouvoir me compter comme une personne handicapée, parce qu'aux yeux de la majorité des personnes, j'ai un handicap. Je n'ai pas de jambes; je suis incapable de marcher. Mais ceci est la difficulté, et c'est cela que le projet de loi ne modifie pas. C'est pour cela qu'on insiste tant sur une définition qui serait beaucoup plus objective, qui serait basée sur le bon sens tout simplement.

Concernant votre deuxième question relativement à la définition, ie suis bien contente de voir que d'autres personnes que nous trouvent to see that others than us think it should be changed. qu'elle doit être modifiée.

En ce qui concerne les résultats, lorsque vous aurez le mémoire, vous les trouverez à la page 2. Ils sont évidemment très succincts. Je ne vous ai pas apporté beaucoup de résultats, simplement ceux de la représentation de 1987 à 1994 pour les quatre groupes. Elle a pu augmenter au Canadien National, malgré le fait que nous ayons perdu 15 000 employés. Les femmes sont passées de 7,2 à 8,4 p. 100; les minorités visibles, de 2,8 à 4,5 p. 100; les autochtones, de 1,0 à 1,7 p. 100; les personnes handicapées, qui vous intéressent plus particulièrement, de 1,9 à 2,5 p. 100, ceci en supposant que toutes les personnes handicapées ou membres des deux autres groupes cibles, sauf celui des femmes, se soient identifiées, parce qu'il n'y a rien qui oblige une personne à s'identifier, comme vous le savez. Les données sont donc imparfaites.

Cela dit, on a vécu depuis 1987 avec des données imparfaites. Cela n'empêche pas de procéder à l'équité, mais ce serait beaucoup plus juste et plus correct si on avait des définitions plus adéquates.

En matière d'embauche—je vous disais que c'est encore plus significatif à ce niveau-là-, alors qu'on a à notre emploi 8,4 p. 100 de femmes, on en a embauché 25,2 p. 100 en 1994. Vous voyez qu'on est en train de modifier tranquillement la

[Translation]

When you talk about self-identification, especially for the handicapped, you say that if accommodations are made for them, if they've been given help so that they have no more problems with their jobs, under the Act, then, those people can't be identified as part of the target groups any longer. I'd like to hear more on that. If you're right, it's really a considerable problem.

Ms Tellier: I'll start off with the third question. The present legislation and the proposed legislation allow the disabled to specify whether they've been accommodated, but don't make it mandatory. That's what I meant. I perfectly understand the point of view of the disabled. If I were in front of you, this morning, in a wheelchair, do you think I'd want to identify myself as being disabled? The wheelchair would absolutely not prevent me from either doing my work or appearing before this committee. So I'm not disabled for the purposes of my work. My employer didn't see any handicap either because I was hired. So why identify myself? I'm not disabled. That's the point I wanted to make.

What I'm saying is that my employer, because I'm using a wheelchair, should be able to count me as disabled because for most people I have a disability. I don't have any legs; I can't walk. But that's the problem and that's what the bill is not changing. That's why we're so insistent on getting a far more objective definition based simply on common sense.

As for your second question about the definition, I'm quite happy

Concerning the results, when you get the brief, you'll find them on page 2. Of course, they're very brief. I didn't give you very many results, just the 1987 to 1994 representation for the four groups. There was actually an increase at CN despite the fact that we lost 15,000 employees. Women went from 7.2% to 8.4%; visible minorities from 2.8% to 4.5%; natives, from 1% to 1.7%; the handicapped, which is your more specific interest, from 1.9% to 2.5%, although this supposes that all the handicapped or members of the other two target groups, except women, identified themselves, because nothing forces anyone to identify themselves, as you know. So the data are imperfect.

That said, since 1987 we've been living with imperfect data. That does not prevent us from going for more equity, but it would be far more equitable and correct if we had more adequate definitions.

As for hiring—as I told you, it's even more significant there—while 8.4% of our employees are women, we hired 25.2% in 1994. So you can see that we're slowly changing the make-up of our labour force because we're not hiring very

composition de la main-d'oeuvre puisqu'on n'embauche pas much. Almost all the positions we're hiring for at CN are very beaucoup. La presque totalité des postes pour lesquels nous embauchons au CN sont des postes très traditionnellement masculins. On embauche très peu d'employés de bureau, qui sont traditionnellement des femmes.

En 1994, on a embauché 12,4 p. 100 de gens des minorités visibles, ce qui est nettement au-dessus de leur disponibilité sur and this is clearly higher than their availability in the labour le marché du travail. En 1987, la première année de la loi, il y a eu 1,9 p. 100 d'embauche de gens des minorités visibles; 0,1 p. 100 de personnes handicapées en 1987 et 2,6 p. 100 en 1994; pour les autochtones, 1,1 p. 100 en 1987 et 6,3 p. 100 en 1994. Les résultats témoignent certainement des aspects positifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Bernier: Je reviendrai.

Mr. Dromisky: Do you have any information pertaining to the percentage of the workforce within the CNR that is female?

Ms Tellier: Yes. Women are now 8.4% of our workforce.

Mr. Dromisky: I find that very interesting, because during World War II, both the CNR and the CPR employed a great number of women. I can remember when I was a child watching the women laying the tracks—dozens of women on both sides with their tongs, carrying the railway tracks and laying them. changing the ties and so forth. They were quite capable of doing the work then, yet I find now things have changed drastically. However, let me get to my point.

If, in our bill or in future legislation, all of the concerns you have raised were addressed—in other words, if the corrections were made to your satisfaction—do you think for one moment the CPR and the CNR would adhere to the recommendations and definitions in the legislation as created? Or would you continue to carry on with your own definitions of what a disabled person is, for instance?

My experience with both railways over the past few years has proven to me that you people have your own definition of what a disabled person is, contrary to what the medical profession might say.

• 1120

Ms Tellier: I'm sorry to say I don't know what you are alluding to.

Mr. Dromisky: What I am alluding to is that both railway companies have their own definition of what a disabled individual might be versus, and often in contradiction to, what the medical profession might say a disabled person might be.

Ms Tellier: The only thing I can say is that by law we are subject to the definition as it is now in the regulations, and that is the definition we have applied when we have surveyed our workforce. We cannot use another definition.

Mr. Dromisky: I have proof that you have been using another definition. I have cases before me now where you have used different definitions—both railroads. So I would like to know—

[Traduction]

traditionally men's jobs. We're hiring very few office employees which was traditionally a women's group.

In 1994, 12.4% of our hirees were from visible minorities market. In 1987, the first year the legislation was implemented, 1.9% of the people we hired were from visible minority groups; 0.1% from disabled groups in 1987 and 2.6% in 1994; natives, 1.1% in 1987 and 6.3% in 1994. The results definitely testify to the positive aspects of the employment equity legislation.

Mr. Bernier: I'll be back.

M. Dromisky: Avez-vous des chiffres sur le pourcentage de femmes au sein de la main-d'oeuvre du CN?

Mme Tellier: Oui. Les femmes comptent maintenant pour 8,4 p. 100 de notre main-d'oeuvre.

M. Dromisky: C'est très intéressant, parce que pendant la Deuxième Guerre mondiale, et le CN et le CP comptaient beaucoup de femmes dans leurs rangs. Je me rappelle quand j'étais enfant et que je voyais les femmes poser les rails—des dizaines de femmes des deux côtés avec leurs grandes pinces, transportant les rails, les installant, changeant les traverses et ainsi de suite. Elles se débrouillaient parfaitement pour faire ce travail à l'époque mais je trouve que les choses ont drôlement changé. Enfin, venons-en aux faits.

Si, dans le présent projet de loi ou dans toute autre loi future, on répondait à toutes vos préoccupations-en d'autres termes, si on apportait les modifications que vous préconisez-croyez-vous un seul instant que le CP et le CN respecteraient les recommandations et les définitions inscrites dans la loi? Ou continueriez-vous de vous servir de vos propres définitions d'une personne handicapée, par exemple?

Mon expérience avec ces deux compagnies depuis les quelques dernières années me prouve que vous avez votre propre façon de définir une personne handicapée, contrairement à ce que peut en penser la profession médicale.

Mme Tellier: Je suis désolée, mais je ne vois pas de quoi vous

voulez parler.

M. Dromisky: Ce que je veux dire, c'est que les deux compagnies ferroviaires ont leur propre définition des personnes handicapées qui bien souvent ne concordent pas avec celle des services médicaux.

Mme Tellier: Tout ce que je peux vous dire, c'est qu'en vertu de la loi nous sommes liés par la définition du règlement, et c'est cette définition que nous avons utilisée lors de notre enquête. Nous ne pouvons pas en prendre d'autres.

M. Dromisky: J'ai la preuve que vous en avez pourtant utilisé une autre. J'ai ici des documents montrant que vous avez utilisé des définitions différentes, pour les deux compagnies. J'aimerais donc savoir...

Ms Tellier: For the purposes of reporting the Employment Equity Act?

Mr. Dromisky: No, not for purposes of reporting, but for purposes of handling your own staff, your own employees and so forth.

Ms Tellier: I am sorry, I don't know. What would be the definition we are using?

Mr. Dromisky: I don't know what's the definition you're using. I am just saying there is an inconsistency there. The medical profession says you're wrong, and you people say you're right. There's a conflict. That's why I'm asking if we do have legislation, will legislation rectify a situation like that? Whose information will you accept? You talk about being objective. Will you accept the information of a medical society to make decisions?

Ms Tellier: As I understand it, the medical society does not have a stake—

The Chair: Excuse me, the chair has to interject, Mr. Dromisky.

Mr. Dromisky: I'm sorry.

The Chair: The witness has repeatedly said that it complies with whatever the regulations state. So I think we have to take that as the submission of the witness at this time. You may just pursue the—

Mr. Dromisky: I will, thank you.

Mr. Maloney: You've recognized a problem of finding people from target groups as well as the target groups finding employers. You suggested that HRD would be the link or the coordinator. Have you ever thought of going to the private sector for consultants who might assist in this respect, or do you do that?

Ms Tellier: Oh, yes, absolutely. For example, I heard a few words at the beginning of. . .you're working this morning with May Polsky. Madam Polsky's organization is one we have worked with quite successfully. She does have qualified candidates and provides the necessary help. So, yes, we do that, but it has to be done piecemeal.

We have to be in contact with numerous organizations. There's no easy way of doing it. For example, out of our Toronto employment office, we are linked by fax with a little more than 200 different organizations. When we have openings for jobs, we fax the information to all those organizations.

It works relatively well, but if we had a government organization that would help the linkages, I think it would be much easier for companies. We deal with hundreds of different organizations.

Mr. Maloney: Still in the area of definition, have you given consideration to defining "visible minority"?

Ms Tellier: No. There again, we have to follow the regulation, which defines a person of a visible minority as coming from certain areas of the world, and that is what the people self-identifying have in front of them when they are asked to check whether or not they are a member of that visible minority. Somebody could have Chinese parents and ancestors, be absolutely of Chinese origin and say, no, I'm not a visible minority person. There's nothing we can do about that.

[Translation]

Mme Tellier: Pour les rapports rédigés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Dromisky: Non, pas pour ces rapports, mais pour vos rapports avec vos employés etc.

Mme Tellier: Je regrette, je ne suis pas au courant. De quelle définition voulez-vous parler?

M. Dromisky: Je ne sais quelle définition vous avez utilisé. Je dis simplement qu'il y a une discordance ici. Les services médicaux disent que vous avez tort, et vous dites que vous avez raison. Il y a une contradiction, et c'est pourquoi je vous demande si l'adoption d'un projet de loi permettrait de rectifier le problème. À qui vous fierez-vous? Vous parlez d'objectivité. Accepterez-vous de fonder vos décisions sur les informations d'une société médicale?

Mme Tellier: Pour autant que je sache, la société médicale n'intervient pas...

Le président: Excusez-moi, monsieur Dromisky, le président doit intervenir.

M. Dromisky: Pardon.

Le président: Notre témoin a dit et répété qu'elle respectait les instructions du règlement. Je pense qu'il faut donc accepter ce qu'elle nous dit. Vous pouvez poursuivre. . .

M. Dromisky: Certainement, merci.

M. Maloney: Vous dites qu'il est difficile de trouver des gens des groupes cibles et que ces personnes elles-mêmes ont du mal à trouver des employeurs. Selon vous, DRH pourrait servir de lien ou de coordonnateur. Avez-vous songé à chercher des experts conseils dans le secteur privé à cet égard, ou le faites-vous?

Mme Tellier: Oui, bien sûr. Par exemple, j'ai entendu au début quelques mots... vous discutiez ce matin avec May Polsky. Nous avons eu une excellente collaboration avec son organisation. Elle nous propose des candidats qualifiés et nous apporte l'aide nécessaire. Donc, nous le faisons effectivement, mais ce sont des actions isolées.

Nous devons demeurés en contact avec de nombreuses organisations. Ce n'est pas facile. Notre bureau d'emploi de Toronto est en liaison par télécopieur avec plus de 200 organisations. Quand nous avons des emplois à proposer, nous leur transmettons l'information.

Cela fonctionne assez bien, mais je pense que si nous avions une organisation gouvernementale, ce serait beaucoup plus facile pour les entreprises. Nous traitons avec des centaines d'organisations.

M. Maloney: Toujours à propos de définition, avez-vous envisagé de définir la notion de «minorité visible»?

Mme Tellier: Non. Là encore, nous nous conformons au règlement d'après lequel les personnes appartenant à des minorités visibles sont des gens qui viennent de certaines régions du monde, et c'est cette définition que les gens auxquels on demande de s'auto-identifier ont sous les yeux quand on leur demande de cocher telle ou telle case s'ils appartiennent à une minorité visible. Vous pouvez avoir le cas de quelqu'un dont les parents et les ancêtres étaient Chinois, qui est entièrement d'origine chinoise, et qui va estimer qu'il n'appartient pas à une minorité visible. Nous n'y pouvons rien.

Mr. Maloney: You've indicated progress in employing individuals in the designated groups. Would you have done this had there not appartenant à des groupes désignés. Est-ce que cela aurait été been an employment equity act in effect?

Ms Tellier: Certainly not in such an organized and proactive way. When the Employment Equity Act was adopted, we set up a department, we put resources, money and energy into it and went forward. We are quite pleased with what we've been able to accomplish.

• 1125

Mr. Maloney: Some have advocated that it is good for business—

Ms Tellier: Absolutely.

Mr. Maloney: — and we really don't need an employment equity act. Why not? Would you go that far?

Ms Tellier: I would go so far as to say when the employment equity processes and concepts are well understood and well integrated into all of the human resources management, there will be no need for people like me or a law like the one we are talking about. But we're not there yet.

Mr. Maloney: Do we have a long way to go?

Ms Tellier: Some way to go.

Mr. Maloney: In striving for representation from designated groups, have you set quotas or numerical goals? How are you trying to achieve the representation required?

Ms Tellier: Yes, we have set objectives for ourselves. We have one quota to meet that derives from a complaint from a group of women in Montreal at the end of the 1970s; that quota is only for the people working in the province of Quebec. That quota is 25% of women hired for blue-collar work, mostly.

For the rest of the country all vice-presidents have established objectives for hiring in the four target groups and also development and promotion of these people.

Mr. Maloney: Is that quota target not discriminatory against males?

Ms Tellier: Reverse discrimination? Certainly not. When you have gaps such as the ones we have between the availability of the target group people in the labour market and your representation in your company, there's certainly something you must do to fill that gap, and we're in that situation. So until we have filled it, we can't say we are into reverse discrimination. We're very careful to treat white, able-bodied men fairly; we haven't closed our employment offices to them. They are certainly considered. But chances are if you have absolutely equal qualifications, in some instances the women may be hired over the men. The same goes for the other groups, and I think that makes a lot of sense.

Mr. Maloney: No more questions.

M. Bernier: Madame Tellier, M. Maloney a posé la question que je voulais vous adresser, mais je veux quand même was about to raise, but I would still like some clarification. vous permettre de préciser. Concernant l'article 39 et le Concerning section 39 and the linkage to be established between nécessaire lien qui doit être fait entre les employeurs et les employers and target groups, Mr. Maloney asked you whether

[Traduction]

M. Maloney: Vous dites que vous employez plus de personnes possible sans une Loi sur l'équité en matière d'emploi?

Mme Tellier: Certainement pas de facon aussi organisée et proactive. Quand la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée, nous avons mis sur pied un département, débloqué des ressources et mobilisé des énergies. Nous sommes très satisfaits de ce que nous avons pu accomplir.

M. Maloney: Certains disent que c'est bon pour les affaires...

Mme Tellier: Certainement.

M. Maloney: . . . et qu'en fait on n'a pas besoin de Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pourquoi pas? Iriez-vous jusque-là?

Mme Tellier: Disons que le jour où les processus et les notions d'équité en matière d'emploi seront parfaitement compris et intégrés à tous les dispositifs de gestion des ressources humaines, on n'aura plus besoin de gens comme moi ni d'une loi comme celle-ci. Mais nous n'en sommes pas encore là.

M. Maloney: Il reste encore beaucoup de chemin?

Mme Tellier: Pas mal.

M. Maloney: Pour permettre aux groupes désignés d'être représentés, avez-vous eu recours à des quotas ou des objectifs quantitatifs? Comment essayez-vous d'obtenir le pourcentage de représentation recherché?

Mme Tellier: Oui, nous nous sommes fixés des objectifs. Nous avons un quota établi à la suite d'une plainte présentée par un groupe de personnes de Montréal à la fin des années soixante-dix; ce quota concerne uniquement les travailleurs du Québec. En gros, il doit y avoir 25 p. 100 de femmes dans les cols bleus recrutés.

Dans le reste du pays, tous les vice-présidents se sont fixé des objectifs de recrutement de promotion des personnes appartenant aux quatre groupes cibles.

M. Maloney: Est-ce qu'il n'y a pas discrimination à l'égard des hommes?

Mme Tellier: Discrimination à rebours? Sûrement pas. Ouand on voit les écarts entre les pourcentages de personnes appartenant à des groupes cibles disponibles sur le marché du travail et leur pourcentage au sein des entreprises, il est clair qu'il faut combler l'écart. C'est donc ce que nous avons fait, et on ne peut pas parler de discrimination à rebours. Nous prenons grand soin de traiter équitablement les hommes blancs sans handicap; nous ne leur fermons pas la porte. Nous tenons compte de leur candidature. Mais il est probable qu'à qualifications strictement égales, on donnera dans certains cas la préférence aux femmes. C'est la même chose pour les autres groupes, et cela me paraît parfaitement logique.

M. Maloney: Je n'ai plus de questions.

Mr. Bernier: Ms Tellier, Mr. Maloney raised a question I

groupes cibles, M. Maloney vous a demandé si ce travail pouvait être fait par des entreprises qui ne sont pas nécessairement gouvernementales. Vous avez donné l'exemple d'AIM CROIT, soit M^{me} Polsky qui était devant nous ce matin. C'est vraiment à cela que vous vous référez parce que je pense qu'effectivement, c'est une nécessité. Je crois qu'on a besoin d'organismes comme ceux–là. Croyez–vous plutôt que ce doit être nécessairement fait par des gens qui relèvent de la fonction publique? Je veux vous faire le préciser.

Mme Tellier: Non.

M. Bernier: Non?

Mme Tellier: Non, pas nécessairement. Pour le moment, ce ministère est responsable de quelques centaines de centres d'emploi à travers le Canada. On devrait pouvoir avoir de l'aide dè ces endroits pour trouver des personnes qualifiées membres des quatre groupes cibles. Mais pour le moment, ce n'est pas possible. Ils ne travaillent pas de cette façon; ils ne demandent pas à leur clientèle de s'identifier.

M. Bernier: D'accord. Merci.

The Chair: I'll yield the floor to Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: I want to ask you about a couple of particular things. I'm interested in hearing about your progress in the eight years the legislation has been in effect. Secondly, I'm interested in hearing, from your experience with the act for eight years, what advice you have for the public sector in terms of achieving some improvements in employment equity.

Thirdly, and maybe we could start here, the discussion has focused to some extent on the coerciveness of the act.

• 1130

My understanding is that there's nothing in the bill that says you have to do anything, except look at your own employment practices, determine whether or not you're an equitable employer, see how you can improve, and report to the government both your current status and your plans for becoming more equitable.

Could you comment on whether, from your view as an employer, anything in the bill says you must do anything or achieve any targets, except the reporting and the self-examination?

Ms Tellier: Absolutely. In fact, my point of view is that even the current law forces employers to get into the employment equity process. The current act requires that we report, but it also requires that if we have gaps we must prepare action plans to fill them. One follows the other. If you have a gap and you prepare an action plan to fill it, then you are going to have results or you're going to have a situation in which you'll have to assess the appropriateness of your action plan or the actions you have taken to correct a situation that was wrong.

The bill goes even further, in telling employers what they have to do in order to get there. It's quite coercive. It spells out clearly what must be done. The fact that there will be auditing of action plans and results of course is very forceful. Nobody wants to be audited and to have a result that says they are wrong, they haven't respected the law.

[Translation]

this coordination could possibly be provided by nongovernmental organizations. You mentioned the example of IAM CARES, specifically Ms Polsky who was with us this morning. This is what you refered to and I agree with you that it is an absolute requirement. I believe we need such organizations. You believe instead that those services should be provided by public servants? I would like you to make that clear.

Ms Tellier: No.
Mr. Bernier: No?

Ms Tellier: No, not necessarily. The department oversees several hundred employment centers throughout Canada. We should be able to obtain the support of all those people to find qualified workers among the four target groups. However, it is not yet possible. They do not work like that: they do not ask their clients to self-identify.

Mr. Bernier: All right. Thank you.

Le président: Je donne la parole à M^{me} Catterall.

Mme Catterall: J'aimerais vous poser une ou deux questions précises. Pourriez-vous me parler de ce que vous avez accompli depuis huit ans que la loi est en vigueur? Deuxièmement, compte tenu de votre expérience de cette loi depuis huit ans, quels conseils donneriez-vous au secteur public pour améliorer l'équité en matière d'emploi?

Troisièmement, et nous pourrions peut-être commencer par cela, il a été question du pouvoir coercitif de la loi.

À ma connaissance, rien dans ce projet de loi ne vous impose de faire quoi que ce soit, à part examiner vos propres pratiques en matière d'emploi, déterminer si vous avez une attitude équitable en tant qu'employeur et si vous pouvez vous améliorer, et soumettre au gouvernement un rapport faisant le bilan de votre situation actuelle et de vos plans pour devenir plus équitable.

En tant qu'employeur, estimez-vous qu'il y ait quoi que ce soit dans ce projet de loi qui vous impose de faire quelque chose ou d'atteindre certaines cibles en dehors de cette obligation d'introspection et de présentation d'un rapport?

Mme Tellier: Certainement. J'estime d'ailleurs que même la loi actuelle oblige les employeurs à respecter l'équité en matière d'emploi. Non seulement nous devons soumettre un rapport, mais en cas de lacunes, nous devons préparer des plans d'action pour les combler. Les deux vont de pair. Si vous avez un déficit et que vous préparez un plan d'action pour le combler, ou vous obtiendrez des résultats, ou vous devrez vous demander pourquoi le plan d'action que vous aviez mis en oeuvre n'a pas donné les résultats escomptés.

Le projet de loi va encore plus loin puisqu'il dit aux employeurs ce qu'il doivent faire pour en arriver là. Il est très coercitif. Il expose très clairement la marche à suivre. Il y aura une vérification des plans d'action et évidemment des résultats: c'est très sérieux. Personne n'a envie de se faire dire à la suite d'une vérification qu'il est dans l'erreur et qu'il n'a pas respecté la loi.

Mrs. Catterall: But is there anything there that says that you must achieve such-and-such? Or is it simply that you must make efforts to achieve, you must determine how you're going to become a more equitable employer?

Ms Tellier: The wording of that particular aspect hasn't struck me one way or the other, because my understanding is that we really have to get to a situation in which our workforce represents the Canadian labour market. If it wasn't understood under the previous act, then it certainly is understood under this one —at least through my reading.

If I were a lawyer wanting to not respect the act, then maybe I could find what you're saying, but I haven't looked at it in that way. It's quite strong, quite explicit, and it has certainly brought companies under federal legislation a long way from where we were in 1986.

Speaking for Canadian National, which I know very well, it has changed us entirely.

Mrs. Catterall: Could you comment on the other two items I mentioned: any advice to the federal government on the progress you have made?

Ms Tellier: Yes, with all the experience we have, I think I could provide lots of advice.

Certainly real commitment-not words, but acts and deeds—from the top is absolutely essential, but not sufficient. You need to find a process to lower the accountability of meeting objectives and achieving results to every level of management.

That is what we have done through our action planning process. The action plan is not one document that says what CN will do. CN's action plan is an addition of plans that have been prepared by all senior managers in CN. They're very extensive. That has pushed down the accountability. The managers reporting to their vice-president must have their own action plan that they prepare based on their particular workforce, their objectives in terms of numbers. They're either downsizing or changing. It's workforce planning, basically, but factoring in the necessity of having good representation of the four target groups.

Mrs. Catterall: If CN's goal is an equitable workforce based on the availability of people in the workforce, where were you eight years ago, and how far have you come, and at that rate how long will it take you to reach your own goals of equity?

Ms Tellier: We haven't looked at the long-term results - in other words, when we will be there—because we're hiring so few people and have downsized so substantially.

[Traduction]

Mme Catterall: Mais y a-t-il dans le texte quelque chose qui vous impose concrètement telle ou telle chose? Le texte ne dit-il pas simplement que vous devez essayer d'atteindre un objectif, et d'essayer de trouver les moyens de devenir un employeur plus équitable?

Mme Tellier: Je ne me suis pas particulièrement attardée au texte. car l'essentiel pour moi est que nous devons en arriver à avoir des effectifs représentatifs du marché du travail au Canada. Si ce n'était pas clair avec la loi précédente, eh bien c'est le cas maintenant avec ce projet de loi, du moins à ce qu'il me semble.

Si j'étais un juriste déterminé à ne pas respecter la loi, j'abonderais peut-être dans votre sens, mais ce n'est pas comme cela que je vois les choses. Le texte est parfaitement catégorique et explicite et il a incontestablement contribué à faire énormément progresser des entreprises relevant de la législation fédérale depuis

Pour ce qui est du Canadien National, que je connais très bien, le bouleversement a été complet.

Mme Catterall: Pourriez-vous répondre à mes deux autres questions, sur les conseils que vous donneriez au gouvernement fédéral fondés sur les progrès que vous avez accomplis?

Mme Tellier: Oui, compte tenu de notre expérience, je crois que nous aurions beaucoup de conseils à donner.

Il est certain qu'un engagement réel, pas seulement en paroles, mais en actes, des autorités est absolument essentiel, mais il ne suffit pas. Il faut trouver un moyen de responsabiliser tous les niveaux de gestion quant à la réalisation des objectifs et des résultats.

C'est ce que nous avons fait avec notre processus de planification. Le plan d'action n'est pas un document énonçant ce que va faire le CN. Le plan d'action du CN est un amalgame des plans préparés par tous les cadres supérieurs du CN. C'est une entreprise très vaste, qui a permis d'étendre la responsabilité aux paliers inférieurs. Les gestionnaires qui soumettent un rapport au vice-président doivent avoir leurs propres plans d'actions élaborés en fonction de leurs effectifs particuliers et de leurs objectifs numériques. Ils réduisent ou modifient leurs effectifs. Il s'agit essentiellement de planification de la main d'oeuvre, mais d'une planification qui tient compte de la nécessité d'une bonne représentation des quatre groupes cibles.

Mme Catterall: Si l'objectif du CN est d'avoir une représentation équitable correspondant à la disponibilité des gens dans la population active, où en étiez-vous il y a huit ans, quel progrès avez-vous accompli et combien de temps vous faudra-t-il à ce rythme pour atteindre vos objectifs en matière d'équité?

Mme Tellier: Nous ne nous sommes pas fixé d'échéance à long terme, c'est-à-dire que nous n'avons pas essayé de savoir quand nous y parviendrons, car nous recrutons très peu de gens et nous avons, en fait, beaucoup comprimé nos objectifs.

1135

What we do have is numerical objectives year to year based on percentages of people hired. I'll use the visible minority fondés sur le pourcentage de personnes embauchées. Prenons group, which is a good one for us to use because we know that les minorités visibles, un bon exemple puisque nous savons in 1987 the percentage of people hired who were visible minority qu'en 1987 le nombre de personnes embauchées, membres de

Nous avons par contre des objectifs numériques annuels

people was 1.9% and last year it was 12.4%. We have established contacts with numerous organizations that provide us with candidates who are able to fill our jobs, and we are very pleased with that. That is only because of equity. We wouldn't have done it otherwise.

We may have had a higher percentage, but we really developed all the outreaching we needed to make sure that we did have the candidates.

Now, we would gladly see more, especially people with disabilities where it's very difficult to find the candidates. That's where we feel we need the help of government. However, there has been progress. It probably could be better, but it is there in any case.

For natives, which I spoke of just a little bit earlier, in 1994 6.3% of all people we hired were natives, compared with 1.1% in 1987. Those are a few figures.

But what is even more interesting is all the work that has taken place to identify people with potential who are inside CN and to develop those people so that they will get to higher levels of management. We have been very successful in doing that with the women's group, and we are getting better with the three other groups.

The self-identification issue doesn't help us there. Because it is confidential, we don't have systems whereby managers can have lists of people who have identified as one of the three other groups. So the development and the identification is much more difficult.

Mrs. Catterall: So confidentiality is a problem.

Ms Tellier: It's a problem, yes, because when we ask people to self-identify, we promise them it will be confidential. Then we can't get their names out of the system and put them on lists we would send to managers.

It's a problem in a sense, but managers can certainly look at their own workforce. However, if there's a manager in Montreal who has a position to fill, that person will not know that there is a visible minority person in Edmonton who has the qualifications. There's no easy way to know that. So it's a problem in that sense.

Mrs. Catterall: Thank you very much. It's helpful to know that.

Mr. Telegdi: Turning to accountability, to whom do you report in the organization?

Ms Tellier: I report to the vice-president, human resources, and she reports to the president. I am the assistant vice-president, employment equity.

Mr. Telegdi: Thank you.

What programs does CN have for people who become injured and disabled on the job to try to, number one, retrain them for another position in the organization that they might be able to fill?

[Translation]

minorités visibles, était de 1,9 p. 100 alors que l'an dernier, nous atteignions 12,4 p. 100. Nous avons établi des contacts avec de nombreux organismes qui nous fournissent des candidats capables de combler les postes, ce dont nous sommes très heureux. C'est uniquement à cause du programme d'équité. Sinon, nous ne l'aurions pas fait.

Nous aurions peut-être pu augmenter les pourcentages nous-mêmes, mais nous avons préféré créer ce genre de réseau afin de nous assurer que nous avions les candidats voulus.

Nous serions très heureux d'augmenter le nombre de candidats, surtout de candidats handicapés qui sont très difficiles à trouver. C'est pourquoi nous considérons qu'il nous faut l'aide du gouvernement. Quoi qu'il en soit, nous avons réalisé des progrès. Nous pourrions sans doute faire mieux, mais les choses avancent.

Quant aux autochtones dont j'ai parlé un peu plus tôt, en 1994, 6,3 p. 100 des nouveaux employés étaient autochtones comparativement à 1,1 p. 100 en 1987. Ce ne sont que quelques chiffres.

Fait plus intéressant encore, nous avons pris de nombreuses mesures afin d'identifier les employés du CN qui ont du potentiel afin de les préparer à monter l'échelle hiérarchique. Dans le cas du groupe des femmes, nous avons très bien réussi et dans le cas des trois autres groupes, nous réalisons des progrès.

Et justement à cet égard, l'auto-identification ne nous aide pas. Parce que les données sont confidentielles, nous n'avons pas de système qui permette aux gestionnaires de dresser la liste des personnes identifiées comme faisant partie de l'un des trois autres groupes. Il nous est donc beaucoup plus difficile d'identifier ces personnes et de leur offrir la formation voulue.

Mme Catterall: Donc, le caractère confidentiel des données est un problème.

Mme Tellier: C'est un problème, oui, car lorsque nous demandons aux gens de s'identifier, nous leur promettons de garder ces renseignements confidentiels. Ensuite nous ne pouvons pas ressortir leur nom du système pour les inscrire sur une liste que nous ferions parvenir aux gestionnaires.

D'une certaine façon donc, c'est un problème, mais les gestionnaires peuvent chercher parmi leurs propres employés. Toutefois, si un gestionnaire à Montréal a un poste à combler, il ne saura pas qu'une personne appartenant à un groupe de minorités visibles a les compétences voulues à Edmonton. Ce n'est donc pas évident. De ce point de vue c'est un problème.

Mme Catterall: Merci beaucoup. Ces renseignements sont utiles.

M. Telegdi: Parlons d'imputabilité, de qui relevez-vous dans l'organisation.

Mme Tellier: Je relève de la vice-présidente, Ressources humaines qui, elle, relève du président. Je suis vice-présidente adjointe, équité en matière d'emploi.

M. Telegdi: Merci.

Pouvez-vous me dire quels programmes vous avez à l'intention de ceux qui se blessent ou deviennent handicapés au travail pour tenter de leur donner la formation voulue afin d'occuper un autre poste dans l'organisation?

Ms Tellier: Because of the kind of company CN is and was—quite traditional and conservative—and also unfortunately because of the industry we're in where there are numerous accidents, we have processes that make sure that people who are injured on the job are rehabilitated. We have rehabilitation committees all across the country. We have an occupational services group that works at rehabilitating people. So that's a process that was there long before equity came in.

Mr. Telegdi: That's an area we have some interest in. Could you send us some figures as to what success you have had with it? I'm thinking about an employee who becomes disabled on the job and who is then trained for another part of the organization. Could you send us some information on that?

Ms Tellier: I will try, but I'm not sure I have information on that. The information I have in my own office is piecemeal. Because CN is so big, if an accommodation is made for an employee in Hornepayne, for example, we don't require that the manager of that person report to headquarters what he or she has done, so there is no centralized information. Obviously, all of our occupational services, medical people, know a lot about who has been rehabilitated, but there again we don't have a system to count. It's just part of the process of managing people.

• 1140

Mr. Telegdi: When you say "rehabilitate", I have the impression this means that if somebody, say a labourer, becomes injured, then if they are rehabilitated they can go back and work as a labourer. The question I'm interested in is this: what happens to those people who are not able to be rehabilitated ever to go back and be a labourer? Do you accommodate them in other parts of your organization?

Ms Tellier: Absolutely. One example that comes to my mind is a labourer who was trained to be a computer person. We have a lot of work that is done by people sitting in offices and working on computers. Take train dispatching, for example, and client service centres. People in those parts of the organization may very well be people who were either working on the trains or on the track as labourers and who can't do their work any more.

Mr. Telegdi: I like what I hear. We should perhaps have something like that in the legislation to make sure that happens. There are a lot of companies in which people are hurt. These people are disabled and on compensation or unemployed—whatever—and the company doesn't feel any responsibility to try to accommodate them through retraining and finding them another position. Do you think it would be useful to have that reflected in the legislation?

Ms Tellier: Maybe. As I said, I haven't thought of that. It's something that is so ingrained in the way we operate at CN that it's not something that struck me as being necessary. I don't know whether the federal public service does that or not. Frankly, I don't know. It could be useful for others perhaps, but not for CN.

Mr. Telegdi: If you have some thoughts on that subsequently, I would appreciate hearing from you.

[Traduction]

Mme Tellier: À cause du genre d'entreprise qu'est le CN et ce depuis toujours—plutôt traditionnelle et conservatrice—et aussi à cause, malheureusement, de notre genre d'industrie où il y a de nombreux accidents, nous avons des mécanismes en place pour nous assurer que les personnes blessées au travail puissent se réadapter. Nous avons des comités de réadaptation partout au pays. Nous avons des groupes de service d'ergothérapie qui travaillent en collaboration avec les spécialistes de la réadaptation. C'était en place bien avant l'avènement de l'équité en matière d'emploi.

M. Telegdi: C'est un domaine qui nous intéresse. Pouvez-vous nous envoyer des chiffres sur vos taux de succès? Je songe à l'employé qui eu un accident de travail et reçoit la formation voulue pour travailler dans un autre secteur de l'organisation. Pouvez-vous nous fournir de l'information à ce sujet?

Mme Tellier: Je vais essayer de le faire, mais je ne suis pas certaine d'avoir ces données. L'information que j'ai dans mon service est assez morcelée. Le CN est si énorme que si des dispositions spéciales sont prises pour un employé à Hornepayne, nous n'exigeons pas que le surveillant de cet employé nous fasse un rapport au siège social. Il n'y a pas de service d'information centralisé. Évidemment, notre personnel des services d'ergothérapie, notre personnel médical est bien renseigné sur ceux qui ont été réadaptés, mais là encore, nous n'avons pas de système de bilan. Cela fait tout simplement partie de la gestion du personnel.

M. Telegdi: Lorsque vous parlez de «réadaptation» j'ai l'impression que cela signifie que si quelqu'un, un manoeuvre se blesse, après réadaptation, il peut retourner à son travail de manoeuvre. Ce que j'aimerais savoir, c'est ce qui arrive à ceux qu'on ne peut pas réadapter pour qu'ils puissent retourner et travailler comme manoeuvre? Est—ce que vous les insérez dans d'autres secteurs de votre organisation?

Mme Tellier: Parfaitement. Un exemple qui me vient à l'esprit, c'est celui d'un manoeuvre qui a reçu la formation voulue pour travailler avec des ordinateurs. Il se fait beaucoup de travail dans des bureaux et sur ordinateur. À titre d'exemple, songez à l'aiguillage des trains et au centre de service à la clientèle. Les employés dans ces secteurs étaient fort souvent des employés qui travaillaient soit dans les trains ou comme manoeuvres le long de la voie et qui ne peuvent plus remplir ces emplois.

M. Telegdi: Je suis heureux de l'entendre. Nous devrions peut-être inclure quelque chose dans le projet de loi afin de promouvoir ce genre de chose. Il y a de nombreuses entreprises où les travailleurs se blessent. Ces travailleurs se retrouvent handicapés, touchant des indemnités pour accidents de travail ou de chômage, et l'entreprise ne se sent aucunement responsable de leur offrir une nouvelle formation ou de leur trouver d'autres postes. Pensez-vous qu'il serait utile d'inclure cela dans le projet de loi?

Mme Tellier: Peut-être. Comme je l'ai dit, je n'y ai pas réfléchi. C'est tellement naturel chez CN que je ne l'ai pas jugé nécessaire. Je ne sais pas si on fait cela ou non à la fonction publique fédérale. À vrai dire, je n'en sais rien. Ce serait peut-être utile pour d'autres, mais pas pour le CN.

M. Telegdi: Si quelque chose vous vient à l'idée à ce sujet par la suite, je serais heureux que vous m'en fassiez part.

You made a comment at one point that some people were chosen specifically because they were in the target group.

Ms Tellier: Sure.

Mr. Telegdi: The example you gave was of a disabled person who has been accommodated. It's an interesting discussion we have been having concerning the merit argument.

When you ultimately chose that person, was that person the best one for the job, or were you choosing them because you thought you should have them reflected the workforce?

Ms Tellier: Selection is a difficult process. You always try to find the best-qualified person. The problem—this is the reason we have employment equity legislation—is that, for many people, those who were the best qualified were always the same type of people. Employment equity is sort of helping us to change that. We always need qualified people to do the work. But my experience is that target-group members are absolutely qualified, so we just have to set out to find them.

In some instances the most qualified will be a white, able-bodied man. That's fine. We don't want to prevent white, able-bodied men from having jobs or being promoted. But we have to make sure they're not the only ones. That's what makes the difference.

Mr. Telegdi: Yes. Thank you.

The Chair: The chair would like to pose a couple of questions. How would you describe employment equity personnel in an institution? What should one have to be an expert employment equity person?

Ms Tellier: You need certainly two kinds of expertise. You need to know a lot about target—group people and the difficulties they have had in joining or remaining in the labour market. But you also need to know very well how business works and how to manage human resources.

The Chair: Are you aware of any special courses in colleges and universities along these lines? Or does it have to come from a general background of education?

Ms Tellier: I would think it's the second thing: general background. I don't see that there are any special courses, except, of course, management courses that bring you into a corporation with the knowledge of how to manage human resources. That's one part you learn. The other part about the target—group people and their experience, I guess you learn through your own personal experience, through meetings and discussions with target group people, and through an interest in the Canadian community as a whole.

• 1145

The Chair: To your knowledge, have there been any seminars, forums or conferences among people like you in the country to share their own experiences?

Ms Tellier: Yes, there have been many.

The Chair: Are the proceedings of these conferences available in the public libraries?

[Translation]

Vous avez dit plus tôt que certaines personnes ont été choisies expressément parce qu'elles faisaient partie des groupes cibles.

Mme Tellier: En effet.

M. Telegdi: Vous nous avez cité en exemple une personne handicapée. Nous avons tenu ici des discussions intéressantes sur le principe du mérite.

Lorsque vous avez décidé de choisir cette personne s'agissait-il de la personne la mieux qualifiée ou l'avez-vous choisie parce que vous vouliez l'inclure dans votre main-d'oeuvre?

Mme Tellier: Le processus de sélection est difficile. Vous tentez toujours de trouver les personnes les mieux qualifiées. La difficulté—et c'est ce qui explique les lois sur l'équité en la matière—c'est que pour de nombreuses personnes, les personnes les mieux qualifiées sont toujours du même genre. L'équité en matière d'emploi nous aide plus ou moins à changer cette attitude. Il nous faut des personnes qualifiées pour faire le travail. Mais d'après mon expérience, les membres des groupes cibles sont parfaitement qualifiés, il s'agit de les trouver.

Dans certains cas, les personnes les plus qualifiées seront des hommes blancs et aptes. C'est parfait. Nous ne voulons pas empêcher ces hommes d'obtenir des emplois ou des promotions. Toutefois, nous devons nous assurer qu'ils ne sont pas les seuls à le faire. Voilà ce qui fait la différence.

M. Telegdi: Oui. Merci.

Le président: J'aimerais, moi aussi, poser quelques questions. Pouvez-vous me décrire le personnel responsable de l'équité en matière d'emploi dans une entreprise? Que faut-il pour être spécialisé dans ce domaine?

Mme Tellier: Il vous faut deux genres de connaissances. Vous devez être bien renseigné au sujet des personnes appartenant aux groupes cibles et de leurs difficultés à se trouver ou à garder un emploi. Vous devez également savoir comment fonctionne une entreprise et comment gérer les ressources humaines.

Le président: À votre connaissance, les collèges et universités offrent—ils des cours spéciaux de ce genre? Ou est—ce que cela provient d'une formation générale?

Mme Tellier: Je dirais que c'est ce deuxième élément: une formation générale. Je ne vois pas quels cours spéciaux pourraient être utiles sauf, évidemment, des cours de gestion qui vont permettre d'arriver dans une entreprise avec les connaissances nécessaires pour gérer les ressources humaines. Donc tout cela s'apprend. D'autre part, la connaissance des personnes faisant partie de groupes cibles, de leur expérience, s'acquiert par expérience personnelle, acquise au cours de réunions de discussion avec ces personnes et par intérêt dans l'ensemble de la collectivité canadienne.

Le président: À votre connaissance, y a-t-il eu des ateliers, des forums ou des conférences de spécialistes comme vous afin d'échanger vos expériences.

Mme Tellier: Oui, un grand nombre.

Le président: Est-ce que les comptes rendus de ces conférences se trouvent dans les bibliothèques publiques?

Ms Tellier: I would think so.

The Chair: If you know about one or two, please provide the committee with an example.

I would like to pursue the question of seniority. Certainly, your institution is pleased to have the seniority rights protected. Do you think seniority rights might pose a barrier, if not to entry of new applicants from the market then within the institution in terms of promotion from the designated groups? How are you addressing that issue in terms of promotion?

Ms Tellier: As I said, I don't think we should set seniority aside. I don't think we could explain to our workforce that it's fair to leave aside all the white, able-bodied men to promote women, visible minorities, people with disabilities, and natives. There's no fairness there.

I think we have to use our judgment and promote people who are the most qualified and find ways to establish what the best qualifications are. Certainly we can work at that with our unions. But we will not achieve success by setting seniority aside. If we ever did that, we would have all unions against employment equity as a principle.

The Chair: I'm not suggesting you should set it aside, I'm just challenging whether there can be a happy medium. Perhaps we could apply the same principles of numerical goals for those coming from the outside into the institution. We could then apply the same principle to those within the institution who are moving up the ladder of promotion, by setting aside a particular number, and ensuring at all times that qualifications and merit are the underpinnings. Is that not a feasible approach?

Ms Tellier: I would say it would depend on how the collective agreement is written. At CN, moving out of the unionized ranks into first-level management is not based on seniority. So when you become a supervisor it is because you are seen and measured as having the necessary qualifications. As managers, we are absolutely able to develop unionized people to become managers. We can target developing women and visible minority people, etc., from the unionized ranks into first-level management because it's not a seniority right to become first-line managers. That is feasible and is being done.

The automatic kinds of promotions aren't really promotions in the usual sense of the word. I don't think we should change moving from one position to another, as arranged for in the collective agreement. In CN, for example, you enter as a brake person and you move to conductor. You move forcibly. It's not really a promotion. That should not be changed.

The Chair: Will there be a place in the proposed legislation for addressing this particular issue—seniority within—versus the principle of the Employment Equity Act with reference to the designated groups along the line I have suggested at this time, subject to the collective agreement?

[Traduction]

Mme Tellier: Je le penserais.

Le président: Si vous en connaissez, peut-être pourriez-vous en fournir un exemple au Comité.

Maintenant j'aimerais aborder la question de l'ancienneté. Évidemment, votre organisme est heureux que soient protégés les droits d'ancienneté. Considérez-vous que ces droits constituent un obstacle, sinon à l'arrivée de nouveaux employés, alors au sein de l'organisme en ce qui concerne la promotion des employés des groupes désignés? Que faites-vous en ce qui concerne les promotions?

Mme Tellier: Comme je l'ai dit, je ne pense pas qu'il faille mettre l'ancienneté de côté. Je ne pense pas que nous puissions expliquer à nos employés que ce soit juste de mettre de côté tous les hommes blancs aptes afin de donner des promotions aux femmes, aux membres des groupes de minorités visibles, aux personnes handicapées et aux autochtones. Ce ne serait pas juste.

Je pense qu'il faut faire preuve de jugement et de donner les promotions à ceux qui sont les plus qualifiés après avoir établi des façons de déterminer quelles sont les meilleures qualifications. Nous pouvons certainement y travailler avec nos syndicats. Nous n'y parviendrons toutefois pas en mettant l'ancienneté de côté. Si nous le faisions, tous les syndicats s'opposeraient au principe de l'équité en matière d'emploi.

Le président: Je ne propose pas de mettre ce principe de côté, je vous demandais simplement s'il y avait un bon moyen terme. Peut-être pouvons-nous appliquer les mêmes principes d'objectifs numériques au recrutement. Cela fait, nous pourrions appliquer ces mêmes principes aux employés qui montent dans la hiérarchie en déterminant un nombre particulier et en nous assurant que tout cela, bien sûr, est fondé sur la compétence et le mérite. Cette approche ne serait-elle pas possible?

Mme Tellier: Je dirais que tout dépend du libellé des conventions collectives. Chez CN, l'accession au premier niveau de gestion n'est pas fondée sur l'ancienneté. Si vous devenez superviseur, c'est parce que on considère que vous avez les qualifications nécessaires. Comme gestionnaires, nous sommes parfaitement en mesure de former des employés syndiqués pour en faire des gestionnaires. Nous pouvons aller chercher des femmes et les membres des groupes des minorités visibles, etc., des rangs syndiqués pour combler les postes de premier niveau de gestion, car cela n'a rien à voir avec les droits d'ancienneté. C'est donc possible et cela se fait.

Les promotions dites automatiques ne le sont pas au sens habituel du terme. À mon avis, il n'y a pas lieu de changer quoi que ce soit à la promotion d'un niveau à l'autre selon les dispositions de la convention collective. Chez CN, vous commencez par être serrefrein et vous passez chef de train. C'est obligatoire. Ce n'est pas vraiment une promotion. Il ne faut rien changer à cela.

Le président: Le projet de loi porte-t-il sur cet aspect particulier, l'ancienneté—ce principe est-il protégé comme je le propose, sous réserve des conventions collectives?

Ms Tellier: I understand the text of the bill protects seniority when it has to do with layoffs or recall. You can set it aside for promotion, if I understand the writing correctly. But we must always remember that seniority is also a protection for target-group people. They also have accumulated seniority, so in a sense they are protected by that principle.

• 1150

The Chair: On that note, on behalf of the committee I would like to thank you for your valuable contributions to our proceedings. Thank you, Ms Tellier.

Ms Tellier: Thank you very much.

The Chair: Ms Stinson, since we had you before us during the early part of the proceedings, what I would like to do is open the floor immediately to questions committee members may want to pose to your panel based on the experience we have developed over the last l'expérience acquise au cours des quelques dernières semaines. few weeks on the issue.

M. Bernier: Est-ce qu'on peut savoir qui sont ces gens?

The Chair: They're from Human Resources Development.

Mr. Bernier: Yes, but maybe we could have their names and a description of what they do.

The Chair: I'm sorry; that's an excellent suggestion.

Ms Stinson, please introduce the members of your panel.

Ms Gay Stinson (Coordinator, Employment Equity, Department of Human Resources Development): I'm pleased to return. I have with me a team.

Ce sont M. Michael Dixon, avocat et conseiller juridique du ministère; Mme Susannah Rowley, Chief of Compliance for the existing Employment Equity Act; M. Michael Paliga, directeur du Programme des contrats fédéraux; et M. Syed Naseem, expert dans le domaine des données des groupes cibles sur le marché du travail. Nous sommes tous prêts à répondre à vos questions.

Mr. Maloney: One of the concerns I've been wrestling with is the double standard between the private sector and Treasury Board vis-à-vis reporting requirements. Why have we done that? Why wouldn't the same rule apply to all?

Ms Stinson: Primarily, the same rules are applying to all. There are some minor differences in the way these reporting requirements are set up. They are differences that have been brought about, and I suppose suggested, by Treasury Board to reflect the circumstances of Treasury Board—its size, its relationship as the employer to the numerous number of departments, the fact that Treasury Board is the employer for the federal public service, and at the same time there are separate employers that are separate and distinct.

• 1155

So without going into detail, all I can say is that the small areas where there are differences were designed essentially to reflect the kinds of structures, the size, and the components of the employers in the federal public sector.

[Translation]

Mme Tellier: D'après ce que j'ai pu comprendre, le projet de loi maintient l'ancienneté dans les cas de mises à pied ou de rappel. Si je comprends bien, dans le cas des promotions, il n'est pas nécessaire de tenir compte de ce principe. Il ne faut jamais oublier que l'ancienneté constitue également une protection pour les membres des groupes cibles. En effet, ceux-ci aussi accumulent de l'ancienneté et donc ce principe les protège d'une certaine façon.

Le président: Sur cette note, au nom des membres du Comité, j'aimerais vous remercier de votre contribution à nos travaux, digne de mention. Merci, madame Tellier.

Mme Tellier: Merci beaucoup.

Le président: Madame Stinson, puisque vous avez déjà comparu, j'aimerais que nous passions immédiatement aux questions que les membres du Comité souhaiteront peut-être poser à votre groupe sur

Mr. Bernier: Could we know who these people are?

Le président: Il s'agit de témoins du ministère du Développement des ressources humaines.

M. Bernier: Oui, mais peut-être pourrions-nous avoir leur nom et leur titre.

Le président: Excusez-moi, voilà une excellente idée.

Madame Stinson, veuillez nous présenter les membres de votre groupe.

Mme Gay Stinson (coordonnatrice, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, ministère du Développement des ressources humaines): Je suis heureuse d'être ici à nouveau. Je suis accompagnée d'un groupe de collaborateurs.

This is Michael Dixon, Senior Counsel, Legal Services; Ms Susannah Rowley, chef Respect de la loi, programme légiféré d'équité en matière d'emploi; Mr. Michael Paliga, Director, Federal Contract Program; and Mr. Syed Naseem, a specialist in Information on Target Groups in the Workplace. We are all ready to answer your questions.

M. Maloney: Quelque chose qui me préoccupe beaucoup, c'est cette différence dans les exigences de faire des rapports entre le secteur privé et le Conseil du Trésor. Pourquoi en est-il ainsi? Pourquoi ne pas appliquer les mêmes règles à tous?

Stinson: Essentiellement. les mêmes s'appliquent à tous. Il y a quelques légères différences dans les exigences de rapport. Ces différences découlent et ont sans doute été suggérées par le Conseil du Trésor pour refléter les circonstances qui lui sont propres, sa taille, sa relation comme employeur avec de nombreux ministères et le fait que le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique fédérale, mais que par ailleurs il a de nombreux employeurs séparés et distincts.

Sans entrer dans les détails donc, je peux simplement vous dire que les petites différences ont été conçues essentiellement afin de refléter les structures, la taille et les composantes des employeurs dans le secteur public fédéral.

Mr. Maloney: What would be the ramifications if we eliminated those small, subtle differences? How is Treasury Board going to accept that?

Ms Stinson: I think I would need to have a particular detail in mind. Perhaps Treasury Board would have to be the one to make a more specific comment about exactly what the impact would be upon them. During the time we were drafting the bill, they were certainly persuasive about the kind of information systems they had, the ways they had information categorized, the kind of information retrieval capacity, and so on and so forth. So I probably am not the one who can answer that in a very full way.

Mr. Maloney: As well, there are certain exemptions applying to government, per se, House of Commons staff, etc. Why have they been exempted from the provisions of the act?

Ms Stinson: I think it was not a matter so much of exemptions as looking at broadening coverage. The basic approach was to broaden coverage of this act to cover, by and large, the federal public service and then certain other agencies. So it was a question of starting with the big one and then going afield from there.

There are some particular administrative or structural mechanisms in place for the governing of the staff of the House of Commons, the Senate, and the Library of Parliament. At least at the outset when we put together this bill, we weren't intervening to change those automatic procedures; however, I don't think there's any particular impediment to expanding coverage even somewhat further.

Mr. Maloney: The sort of philosophical problem we're having is that we as parliamentarians are asking the private and public sectors to comply with certain rules and regulations, and in our own House we say no, it's not necessary. We should be leading by example. If it's not necessarily too terribly intrusive, I think that would certainly be a recommendation I would make to this committee, that we have uniform participation.

Ms Stinson: There's no particular legal impediment to that. It's just, as I say, the current mechanisms and how those staff are ultimately responsible to—I don't know these things very well—the internal administrative committee. I don't know its name, but it's a committee I'm sure you people know of. That's the current structure and management of that. It's possible to change it, and I don't see that there's any particular impediment. It's a question of political will to do so.

Mr. Maloney: Perhaps you heard the last witness when we were discussing the merit principle. We feel that's a pillar of the act. Madame Tellier indicated she agrees with that but that with respect to women, they had a quota because of some problems with some women's rights groups. So they were filling that quota, notwithstanding the merit principle.

This is a problem we're having with some of the witnesses. Is it really the merit principle or is that just a sham? Can you give us some direction or shed some light on that? In practice, is it different from what is written in the legislation, and will that be the case?

[Traduction]

M. Maloney: Que se produirait-il si nous éliminions ces petites différences subtiles? Comment le Conseil du Trésor accepterait-il cela?

Mme Stinson: Il faudrait que je pense à un détail particulier. Le Conseil du Trésor voudrait peut-être faire des commentaires plus précis sur les ramifications exactes. Au cours de la rédaction de ce projet de loi, les représentants du Conseil du Trésor se sont montrés très persuasifs invoquant le genre de système d'information dont ils disposent, la façon de répertorier l'information, les possibilités de saisie de l'information, etc. Je ne suis probablement pas la personne à qui il faut poser cette question.

M. Maloney: Il y a également certains secteurs gouvernementaux qui sont exclus, notamment la Chambre des communes, etc. Pourquoi les a–t–on exclus de l'application de la loi?

Mme Stinson: Ce n'est pas vraiment une question d'exception, il s'agit plutôt d'un élargissement de la couverture. Essentiellement, nous voulions élargir l'application de cette loi afin d'y inclure, dans l'ensemble, la fonction publique fédérale et certains autres organismes. Donc, il s'agissait de commencer par le plus gros organisme et ensuite rayonner.

Il y a des mécanismes administratifs ou structurels particuliers qui régissent le personnel de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement. Donc au départ, lorsque nous avons commencé à préparer ce projet de loi, nous ne voulions pas intervenir et modifier ces procédures automatiques; toutefois, je ne vois rien qui empêcherait d'élargir encore plus le nombre d'organismes couverts.

M. Maloney: Sur le plan philosophique, il nous est difficile, comme parlementaires, de demander au secteur privé et au secteur public de se conformer à certaines règles et conditions alors que nous disons par ailleurs que chez nous, à la Chambre, ce n'est pas nécessaire. Il nous faut donner l'exemple. Si ce n'est pas une trop grande intrusion, je pense qu'il nous faut recommander que la participation se fasse de façon uniforme.

Mme Stinson: Sur le plan juridique, rien ne vous en empêche. C'était simplement une question, comme je l'ai dit, des mécanismes qui sont déjà en place et qui a l'ultime responsabilité—je ne suis pas vraiment très au courant—le Comité de la régie interne. Je ne sais pas au juste comment on l'appelle, mais il s'agit d'un comité que vous connaissez sûrement. C'est donc la structure et la gestion actuelles. Il est possible de modifier le tout, je n'y vois aucun inconvénient particulier. C'est une question de volonté politique.

M. Maloney: Vous avez peut-être entendu la dernière témoin parler du principe du mérite. Nous estimons que c'est un élément essentiel de la loi. Madame Tellier nous a dit qu'elle en convenait, mais qu'en ce qui concernait les femmes, on avait dû avoir recours à des contingentements sous la pression de groupes de droits des femmes. Et donc, on s'en tient au contingentement, nonobstant le principe du mérite.

C'est un problème qu'ont fait ressortir de nombreux témoins. S'agit—il vraiment du principe du mérite ou s'agit—il plutôt d'une comédie? Pouvez—vous nous en donner une idée ou faire le jour sur cet aspect? En pratique, y a-t—il une différence avec ce qui est prévu dans la loi et est—ce que c'est le cas?

Ms Stinson: I think Marie Tellier gave an excellent answer. I have been keeping track as much as I can of what the committee has been hearing. I think you also heard from a few other people. You heard from Mona Katawne, I think, on a similar issue. It certainly is the way we view things that there are qualified members of designated groups available and that with sometimes innovative but appropriate recruitment techniques, the qualified designated group members will become known to an organization. An organization that is aware of a need to fulfil an equity objective will take that equity objective into consideration in making a final selection decision. That final selection will be based only on qualified candidates. So I think we very much agree with the views you've heard from those two employers, both of whom have very good and very active employment equity programs.

I would like to mention one further point that Marie did not express fully, which is what she called a quota, and the origin of that quota.

• 1200

She is referring to the fact that there was a case of discrimination brought against CN by Action travail des femmes for its failure to have women in blue-collar jobs, jobs in the rail yards. It went before the Canadian Human Rights Commission and there was an investigation of that complaint of discrimination. It was found to be valid and an order emanated from the tribunal that ordered CN to undertake a number of things, including having what we would now call an employment equity plan and having as one particular feature of that plan that as they would go through the process of hiring in those particular blue-collar jobs, they were to achieve a goal of one in every four hirings being filled by a qualified woman.

So what happened within CN, in order to implement such an order, was a process whereby they started to change the way in which they undertook the recruitment. They had already done a very full investigation of what were the bona fide occupation requirements of the job. They changed the way in which they did the recruitment, and over time they have been successful in meeting that percentage—based hiring.

Mr. Maloney: I think clause 30 is the mainstay of the reporting requirements. A lot of our witnesses have suggested that they are quite intrusive and perhaps they could be toned down a little bit. Do you have any comments on that?

Ms Stinson: On the reporting requirements? Is that what you're referring to?

Mr. Maloney: The audit powers.

Ms Stinson: On the auditing powers.

Mr. Maloney: I am not sure in which section it was.

The Chair: I think it is clause 30, where the compliance officer can develop the following opinions. I think the question is whether the opinion should be done before or after an audit.

[Translation]

Mme Stinson: Je pense que Marie Tellier vous a donné une excellente réponse. Dans la mesure du possible, j'ai suivi les audiences du Comité. Je pense avoir aussi entendu quelques autres personnes en parler. Mona Katawne vous a parlé, je pense, de la même chose. Nous pensons certainement qu'il existe des personnes et groupes désignés qui ont les compétences voulues et qu'en ayant recours à des techniques de recrutement peut—être innovatrices et appropriées, l'organisation peut apprendre l'existence de ces personnes compétentes. Tout organisme qui comprend la nécessité de remplir des objectifs d'équité en matière d'emploi tiendra compte de ces objectifs dans sa sélection finale. Mais la sélection finale ne portera que sur des candidats qualifiés. Je partage donc tout à fait les opinions de ces deux employeurs qui ont d'excellents programmes très actifs d'équité en matière d'emploi.

J'aimerais mentionner encore une chose que Marie n'a pas discuté de façon approfondie, ce qu'elle a qualifié de contingentement et l'origine de celui-ci.

Elle mentionnait le fait que Action travail des femmes avait intenté des poursuites contre le CN pour discrimination parce que l'entreprise n'avait pas de femmes dans des postes de cols bleus dans la cour de triage. La plainte a été interjetée devant la Commission canadienne des droits de la personne, et il y a eu enquête. La commission a constaté le bien-fondé de la plainte et a ordonné que le CN entreprenne plusieurs choses, y compris la mise en place de ce qui serait aujourd'hui qualifié d'un plan d'équité en matière d'emploi, comprenant notamment un processus d'embauche de cols bleus pour atteindre l'objectif de recrutement d'une femme qualifiée sur quatre nouveaux employés.

Qu'a-t-on fait chez CN afin de donner suite à ce décret? On a mis en place un processus qui a modifié la façon de recruter. L'entreprise avait déjà fait une étude approfondie des exigences réelles de l'emploi. Elle a ensuite modifié sa façon de recruter et avec le temps, a réussi à se conformer à l'objectif d'un certain pourcentage dans l'embauche.

M. Maloney: Je pense que c'est l'article 30 qui est au coeur même des exigences de rapport. De nombreux témoins nous ont suggéré que ces dispositions étaient très lourdes et qu'on pourrait peut-être les assouplir un peu. Qu'en pensez-vous?

Mme Stinson: En ce qui concerne les exigences de rapport? Voilà de quoi vous parlez?

M. Maloney: Des pouvoirs de vérification.

Mme Stinson: Des pouvoirs de vérification.

M. Maloney: Je ne sais pas au juste de quel article il s'agit.

Le président: Je pense que c'est l'article 30, où il est prévu que l'agent chargé de la conformité peut émettre les opinions suivantes. Je pense qu'il s'agit de savoir si les opinions doivent être publiées avant ou après la vérification.

Mr. Maloney: That's one of the areas: the ability to remove documents from an individual, to make copies of documents. There was concern about confidentiality and things like this, which would appear to be perhaps valid concerns. We need to have teeth in our audit provisions, but I can appreciate some of the concerns that are being expressed as well.

Ms Stinson: What this enforcement scheme has attempted to do is to ensure that all information required to make a proper assessment will be made available to the auditing agency, which is the Human Rights Commission, and that auditor will take into account the full range of considerations. So it's a two—way street.

So I think the powers that are in here are those that have been considered as being essential to having the auditor have the necessary information.

M. Bernier: Si vous me le permettez, monsieur le président, je voudrais faire le lien entre deux groupes qui sont venus devant nous ce matin, soit M^{me} Tellier et les services AIM CROIT. M^{me} Tellier, dans sa présentation, a parlé de l'importance de faire le lien entre les employeurs et les groupes cibles, c'est-à-dire de pouvoir, lorsqu'il y a une offre d'emploi par un employeur quelconque, identifier et trouver facilement les personnes qui pourraient occuper ces emplois parmi les groupes cibles. Elle a parlé de la nécessité d'avoir ce genre de service, de la difficulté et même de l'impossibilité d'avoir ce service par l'entremise des centres d'emploi du Canada. Elle a souligné le travail qui est fait par un organisme comme AIM CROIT.

Est-ce que vous êtes d'accord sur l'évaluation faite par M^{me} Tellier au sujet de la nécessité d'avoir ce genre de service et sur l'évaluation qu'elle fait de l'impossibilité d'avoir le service par les centres d'emploi maintenant, et donc de la nécessité de soutenir des groupes comme AIM CROIT ou même d'en développer certains autres pour appliquer la loi? Est-ce que vous en convenez?

Mme Stinson: Est-il permis de répondre en anglais?

M. Bernier: Vous pouvez répondre dans la langue de votre choix. Il n'y a aucun problème.

Ms Stinson: I am in full agreement with Madam Tellier when she expresses the need for employers to use new ways of recruiting members of designated groups and to find qualified members of designated groups. Indeed, there are a number of service organizations for various designated groups who perform a very real service. I understand that the IAM CARES project is in fact one that has been very useful. She made reference to their using it. It has been a successful way in which certainly that employer has been able to find qualified members who can apply for jobs and ultimately be successful in becoming employed.

• 1205

I do agree that this is an excellent way to do business. It's one we talk about and that we fully support.

The second aspect of her question deals more, I think, with the nature of the Canada Employment Centres, the kinds of employment services and employment service delivery from what is now the Department of Human Resources Development.

[Traduction]

M. Maloney: C'est un aspect: la possibilité de prendre les documents pour en faire des copies. On s'inquiète de l'aspect confidentiel de ces documents, ce qui pourrait sembler valable. Il faut que les dispositions sur la vérification aient du poids, mais je comprends très bien les préoccupations exprimées à cet égard.

Mme Stinson: On tente ainsi de s'assurer que toute l'information nécessaire afin d'effectuer une vérification valable sera mise à la disposition de l'organisme de vérification, c'est-à-dire la Commission des droits de la personne et que le vérificateur tiendra compte de tous les aspects. C'est une voie à double sens.

Je pense que les pouvoirs prévus ici sont ceux que nous avons jugés essentiels afin que le vérificateur obtienne l'information nécessaire.

Mr. Bernier: With your permission, Mr. Chairman, I would like to relate what was said to us by the two groups we heard this morning, that of Ms Tellier and of IAM CARES Services. Ms Tellier, in her presentation, spoke of the importance of creating links between employers and target groups, that is to be able when there is a vacant position to identify and to find, amongst the target groups, people capable of filling these positions. She spoke of the need to have this type of service and of the fact that it was difficult even impossible to get this service from the Canada manpower centres. She underlined the work done by an agency such as IAM CARES.

Do you agree with Ms Tellier that this type of service is necessary and that at the present time, it is impossible to get this type of service from the Canada manpower centres and therefore, that we must support groups such as AIM CARES or even develop others in order to implement the Act? Would you agree to this?

Ms Stinson: Can I answer in English?

Mr. Bernier: You can answer in the language of your choice. There is no problem.

Mme Stinson: Je partage tout à fait l'avis de M^{me} Tellier lorsqu'elle dit que les employeurs doivent avoir recours à de nouvelles façons de recruter des membres des groupes désignés et de trouver des membres qualifiés de ces groupes. Effectivement, il y certains organismes de service pour différents groupes désignés qui font un travail vraiment valable. Si je comprends bien AIM CROIT a été très utile. Le témoin y a eu recours. Cela a certainement permis à l'employeur de trouver des personnes qualifiées qui pouvaient par la suite obtenir un emploi.

C'est une très bonne façon de procéder et que nous appuyons.

La deuxième partie de sa question porte davantage sur la nature des Centres d'emploi Canada, le genre de services d'emploi et la prestation du service d'emploi par le ministère qui s'appelle actuellement le ministère du Développement des ressources humaines.

That is very much a question. As you know, the department is in a process of change. My minister is in the process of full discussions with Canadians on the nature of SFR, on the nature of the kind of employment delivery, the kind of employment service, indeed the role of government and what kinds of funds are available for government to make what kind of assistance available in what kind of a way.

Certainly these are very large questions and they are facing all of government. They are certainly facing my minister and my department also. The department will undergo a whole process of examining all of these questions. The net result, as I'm sure everyone is aware, is that we will continue to have a very effective kind of system, which is a flexible system and which will continue to meet the needs of individual workers and the need of employers as we go through a whole process of change.

M. Bernier: Concernant la définition de «personne handicapée», M^{me} Tellier a également soulevé ce qui semble être une difficulté, ce sur quoi je suis d'accord. Elle disait que si un poste de travail avait été adapté, si des accommodements avaient été faits, la personne était susceptible de ne pas être identifiée comme étant une personne handicapée au sens de la loi.

Est—ce que vous êtes d'accord sur cette appréciation faite par M^{me} Tellier? Dans ce sens, est—ce que vous suggéreriez qu'on modifie le projet de loi pour faire en sorte qu'on identifie le plus correctement possible l'ensemble des personnes appartenant aux différents groupes cibles, particulièrement les personnes handicapées?

Ms Stinson: First, I'd like to say that there's probably no greater difficulty in terms of defining groups than the difficulty we have with persons with disabilities.

I think the issue of self-identification has been raised by members of the committee repeatedly and you have heard various points of view, both from the groups themselves as well as from employers. It does have inherent in it a certain difficulty. If it is a voluntary revelation of personal information that is going to be confidential, and that is the way in which we as a government and we in Canada wish to pursue this kind of initiative, we will always have to some degree, to a small degree, a level where certain people will choose for personal reasons not to reveal the information.

When we address the question of a person with disabilities, we have more than the usual problems. We have a problem where people's perceptions sometimes differ very greatly about the nature of the disability, the severity of the disability, the kinds of barriers that would be encountered because of a disability. The whole area of what people's perceptions are, and therefore what the barriers are to a person with disabilities, vary tremendously.

This area more than any other area is dependant on the individual's self-perception, the individual's self-knowledge of the extent of the disability itself. The extent of the degree to which having such a disability means that they are subjected to barriers in our society, including and in particular barriers in gaining employment and being successful in the whole world of employment.

[Translation]

Comme vous le savez, le ministère est en train d'évoluer. Mon Ministre procède à l'heure actuelle à un échange complet de vues avec les Canadiens sur la réforme de la sécurité sociale, la prestation des services d'emploi, le rôle du gouvernement, le financement disponible. Tout ceci afin de savoir quelle aide le gouvernement pourra offrir et de quelle façon il pourra s'y prendre.

Il s'agit-là de questions très vastes auxquelles le gouvernement tout entier doit trouver une réponse. Le ministère étudiera toutes ces questions. En fin de compte, comme tout le monde doit le savoir, j'en suis sûr, il en résultera un système très efficace, souple, qui permettra de continuer à répondre aux besoins des différents salariés et employeurs tout au cours du changement.

Mr. Bernier: As far as the definition of a "person with disability" is concerned, Ms Tellier also pointed to a difficulty, and I agree with her. She said that once accommodation has been made the person with disability might no longer be identified as a person with disability under the law.

Do you agree with this view by Ms Tellier? And in that regard would you suggest to amend the bill so that identification of persons from target groups and particularly persons with disabilities could be identified more correctly?

Mme Stinson: Tout d'abord, c'est en ce qui concerne les personnes handicapées que la question de définition est la plus difficile.

La question de l'auto-identification a été soulevée par les membres du comité à de nombreuses reprises et vous avez entendu beaucoup de points de vue différents à ce sujet tant de la part des groupes eux-mêmes que des employeurs. L'auto-identification pose un problème, car s'il s'agit d'une révélation volontaire de renseignements personnels qui seront gardés confidentiels—et c'est comme cela que le gouvernement et que les Canadiens veulent voir les choses—il y aura toujours des personnes qui, pour des raisons personnelles, ne voudront pas révéler ce genre d'information.

À cet égard, le problème est plus difficile que pour les autres groupes, car la perception du handicap et de sa gravité et le genre d'obstacles rencontrés à cause de celui-ci peut varier considérablement d'une personne à l'autre. En fait, les différences peuvent être très importantes.

Dans ce domaine, que dans tout autre, tout dépend de la perception de la personne en question en ce qui concerne le handicap et les obstacles rencontrés en général dans notre société et dans le domaine de l'emploi.

[Traduction]

• 1210

I do not believe there is any other approach we could take to better this definition. We have been concerned with this issue for over ten years. We have gone through a process of defining it, of having extensive consultations with very many designated group organizations, of using the academic community, of having extensive consultations with employers. We have gone through many years of discussion on this exact point: are there any ways in which we can improve the definition?

We know we need to retain, at all costs, the ability of the individual to be the only person who has the right of disclosing this information. We believe this is paramount. The whole notion of voluntary self-identification is fundamental to the operation of all these programs.

We also need an objective, statistical basis on which every employer can build a program. We have Statistics Canada census instruments that also have to collect information. So we need an objective base, and we will always be tied to some degree in an area of defining something that depends on a subjective perception, on a self-perception. That simply is the world we live in. We have to somehow come up with concrete implementation methods to deal with both of these features at the same moment. We believe our definition does that.

There is one other point I would like to make: Not only have we at the federal level, in several different federal departments taking several different views, examined this issue very extensively, we also have engaged in a couple of years of discussion with the Ontario government.

As you know, the Ontario government has passed the Ontario Employment Equity Act. They have adopted the definition of persons with disabilities that is essentially reflected in this new bill. We are in harmony in this way, and we intend very much to be in harmony so that employers in Ontario who might be subject to the federal contractors program, for example, or who might have dual jurisdiction, will all be using the same definition. We will also be using the definition that is in harmony with the defining tools we have in Statistics Canada. So this definition achieves all of those purposes at one time.

Just for your interest, the Province of Ontario undertook its own process of consultations with its constituency groups. The final consensus with all of those groups was also to use the definition they are using, and it is virtually identical with the one in this bill.

So our conclusion is that this is the best tool anyone has been able to design to date.

The Chair: I give the floor to Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: We had a poll quoted to us the other day—I believe it was a December 1993 poll—that said 74% of the people in Canada are opposed to employment equity. Are you familiar with that poll?

Ms Susannah Rowley (Chief of Compliance, Legislated Employment Equity Program, Department of Human Resources Development): I believe that was a Gallup poll that appeared in December, and the way you're quoting those results is in fact

Je ne crois pas qu'aucune autre approche ne pourrait nous permettre d'améliorer cette définition. Nous nous préoccupons de cette question depuis plus de 10 ans. Nous avons d'abord étudié la question de la définition et, pour cela, nous avons eu des consultations exhaustives avec un très grand nombre d'organisations représentant les groupes désignés, avec les universitaires et les employeurs. Nous nous sommes demandés pendant de nombreuses années comment il serait possible d'améliorer la définition.

Nous savons qu'il faut garder à tout prix la possibilité pour la personne de ces groupes de divulguer ou non le renseignement. Il s'agit là de quelque chose d'absolument essentiel. Cette notion d'auto-identification est fondamentale au fontionnement de tous ces programmes.

Nous avons besoin également d'une base objective et statistique qui permettra à chaque employeur de mettre sur pied son programme. On dispose également des instruments de recensement de Statistique Canada pour la collecte d'information. Nous avons besoin donc d'une base objective, mais on devra toujours tenir compte de la perception subjective qui poussera la personne à s'identifier personnellement comme faisant partie d'un groupe ou non. Il faut tenir compte de ces aspects objectifs et subjectifs et nous estimons que c'est ce qui permet de faire la définition.

J'aimerais dire également que nous ne nous sommes pas contentés d'étudier la question dans différents ministères fédéraux de façon très exhaustive, mais nous avons également participé à des discussions qui ont duré plusieurs années avec le gouvernement de l'Ontario.

Comme vous le savez, le gouvernement ontarien a adopté la Loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi et la définition que donne cette loi des personnes handicapées se retrouve en fait dans notre projet de loi. Les gouvernements canadien et ontarien sont donc sur la même longueur d'ondes et de cette façon, les employeurs ontariens relevant du programme de contrats fédéraux par exemple, ou qui relèvent d'une double compétence se serviront de la même définition. Nous allons tous utiliser la définition qui est celle de Statistique Canada. La définition permet donc de réaliser tous ces buts en même temps.

Soit dit en passant, la province de l'Ontario a procédé à des consultations avec les groupes intéressés à ces questions et ceux-ci se dont dits d'accord avec la définition qui est pour ainsi dire identique à celle du projet de loi.

Nous pouvons donc conclure qu'il s'agit là de la meilleure définition que l'on puisse avoir.

Le président: Je donne la parole à M. Telegdi.

M. Telegdi: L'autre jour, on nous a parlé d'un sondage, qui remonte si je ne me trompe à décembre 1993, selon lequel 74 p. 100 des Canadiens s'opposent à l'équité en matière d'emploi. Êtes-vous au courant de ce sondage?

Mme Susannah Rowley (chef de l'application, Programme législatif, Équité en matière d'emploi, Ministère du Développement des ressources humaines): Si je ne me trompe, il s'agit d'un sondage Gallup de décembre et la façon dont vous

extremely misleading. I think what we should do is perhaps give you the question asked in that poll. The question was not are you in favour of employment equity or not—I can't recall the exact wording—but it was posed in such a way that it was a question like this: when did you begin to beat your wife? It was that kind of a question.

Mr. Dromisky (Thunder Bay - Atikokan): When did you stop?

Ms Rowley: Oh, sorry, that's it. But it was the kind of question that was inculpatory no matter how you answered it. Anyway, we'll get you that.

Mr. Telegdi: We asked them for a copy of it, but perhaps you could fax one to my office fairly quickly, or maybe you could fax me an appropriate questionnaire. Maybe I can include it in my householder to see what kind of response I get.

Ms Rowley: I remember that it appeared in the headlines of the paper, and we all felt it distorted quite considerably the results that came out of that Gallup poll and out of the question asked, which was not that at all.

The Chair: On that subject, would you please provide all members of the committee with the survey questionnaire and results?

Ms Stinson: What's the mechanism for that? Is it done through the clerk?

The Chair: Yes, through the clerk.

• 1215

Ms Stinson: We'll provide the information to the clerk so it can be disseminated. That was a question used particularly about an Ontario government hiring situation. It was a very local, specific and inflammatory issue of its day.

There is also a much broader pool where we have other results that have surveyed Canadians across Canada about this. It's not as recent, nonetheless it's a much broader study. I can also make that study of public opinion available to the committee.

Mr. Telegdi: Perhaps you could make one of those available to me fairly quickly so I can put something into my householder as a questionnaire and see what kind of—

The Chair: As soon as the clerk is done, it will be provided directly to your office.

Mr. Maloney: Since a representative of this group will be with us tomorrow, would tomorrow be too quick? We'd like to confront her with that. She used that against us in our discussions.

Ms Stinson: I think we can probably manage it for tomorrow.

[Translation]

citez les résultats induit fortement en erreur. Il conviendrait peut-être de vous donner la question qui avait été posée dans ce sondage. La question ne visait pas à savoir si l'on était en faveur de l'équité en matière d'emploi ou non—je ne peux me rappeler le libellé exact—mais il s'agissait plutôt d'une question comme celle—ci: quand avez—vous commencé à battre votre femme? C'était ce genre de question que le sondage posait.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Quand avez-vous cessé de battre votre femme?

Mme Rowley: Oui, c'est bien cela. C'est le genre de question à laquelle il était impossible de répondre sans se faire prendre. En tout cas, nous vous la transmettrons.

M. Telegdi: Nous avons demandé un exemplaire de cette question aux témoins, mais vous pourriez peut-être nous en transmettre une télécopie assez rapidement ou le questionnaire. Je pourrais peut-être poser la même question à mes électeurs dans le bulletin parlementaire que je vais leur envoyer pour voir le genre de réponse que j'obtiendrai.

Mme Rowley: Je sais que cela a fait les manchettes des journaux, mais nous avons tous trouvé que les journalistes avaient donné une orientation assez différente aux résultats du sondage.

Le président: À ce sujet, pourriez-vous faire parvenir à tous les membres du comité le questionnaire du sondage et les résultats de celui-ci?

Mme Stinson: Comment dois—je m'y prendre? Pourrais—je l'envoyer au greffier?

Le président: Oui.

Mme Stinson: Nous fournirons ces renseignements au greffier qui pourra ensuite les distribuer. Il s'agissait d'une question qui portait sur une situation d'embauche par le gouvernement de l'Ontario. Il s'agissait d'une question tout à fait locale, bien précise et qui avait enflammé les passions à l'époque.

Il existe également un sondage d'opinions publiques fait à une beaucoup plus grande échelle, celle du Canada tout entier, même s'il n'est pas aussi récent. Je pourrais le mettre à la disposition du comité.

M. Telegdi: Vous pourriez peut-être me le faire parvenir assez rapidement pour que je puisse l'incorporer dans mon bulletin parlementaire et poser la question à mes électeurs afin de voir quelle genre de réponse. . .

Le président: Le greffier pourra vous le transmettre directement à votre bureau.

M. Maloney: Étant donné qu'un représentant de ce groupe viendra témoigner demain, serait—ce trop vous presser que de vous demander ces documents pour demain? Nous aimerions les avoir pour confronter cette personne aux faits, car elle s'en est servi contre nous dans nos discussions.

Mme Stinson: Je pense que nous pourrions probablement vous faire parvenir ça pour demain.

Ms Rowley: What we have appeared in the newspaper. I think we can put our hands on that very quickly. But we'll do what we can about the actual question or survey results.

Mrs. Catterall: I think our researchers may have that information because it was referred to by another witness a couple of days ago—the specific question, what it was.

The Chair: Do you have a copy of the questionnaire and survey? They have not received them yet.

Mrs. Catterall: No, but it was in the testimony.

Mr. Telegdi: We have had some real problems put to us about self-identification. The Manitoba chief representative told us the process has been abused for 20 years. I have a letter from one of the chiefs who is really concerned that people working in the relevant ministry may have been hired for the jobs because they identified themselves as aboriginals, and they're not. There has been a real problem with self-identification. We just don't seem to have a good handle on it.

In this period of downsizing we're going through in the federal government, I understand we're taking steps to make sure the gains that have been made are not lost. I am asking that because members of a group called IAM CARES appeared before us this morning to talk about the service they provide. It seems to be a service that is right in line with the aims of employment equity.

A witness was supposed to come forward the other day from People Working and Learning. They work with visible minority women as well as the disabled and put them through a process of training and working before sending them to employers.

These people are really working at the grassroots level. They found out their funding is being terminated as well. There doesn't even seem to be any phase—out funding to let them wind down.

Are you doing any monitoring to see how many programs funded by the federal government that assist the target groups are being dismantled because of lack of funding, outside of what's happening in the civil service?

Ms Stinson: I think this question is aimed more broadly at the minister or the department. My area of responsibility in the department is employment equity, mandatory programs. Therefore I'm not immediately working on the side of employment service delivery.

I know there has been some study of the subject—matter. There are always complaints when government funding disappears. Some studies have already been done of the overall decreasing dollars that have been available in the past under Canada jobs strategy to what organizations, for what training for what kinds of individuals. These things have been studied.

In addition to that, I think the current situation is very new and different. In dealing with the budget, a number of hard decisions have to be made. Some of those have been made and some of those are yet to be made. To my knowledge, there isn't any study available yet on that. In fact, I don't know if all those decisions have been made.

[Traduction]

Mme Rowley: Ce que nous avons a paru dans les journaux. Je crois qu'on pourra très rapidement vous en envoyer un exemplaire. Nous allons faire ce que nous pouvons au sujet de la question et des résultats du sondage.

Mme Catterall: Si je ne me trompe, nos recherchistes auraient peut-être ce renseignement car un autre témoin y a fait allusion il y a quelques jours—je veux parler de l'énoncé de la question.

Le président: Avez-vous un exemplaire du questionnaire et du sondage? Ils ne l'ont pas encore reçu.

Mme Catterall: No, mais cela faisait partie du témoignage.

M. Telegdi: Certaines personnes ont parlé de véritables problèmes en ce qui concerne l'auto-identification. Le représentant des chefs du Manitoba nous a dit que certaines personnes abusaient du système depuis 20 ans. Un des chefs du Manitoba explique dans une lettre que certaines personnes qui travaillaient au ministère ont peut-être été engagées parce qu'elles s'étaient identifiées comme Autochtones alors qu'elles ne le sont pas. Cette question d'auto-identification pose un véritable problème. Il ne semble pas que l'on puisse le résoudre.

En cette période de diminution des effectifs fédéraux, je comprends que l'on prenne des mesures pour s'assurer qu'on ne perd pas les gains que l'on a déjà réalisés en la matière. Si je vous pose cette question, c'est que les membres d'un groupe qui s'appelle AIM CROIT ont comparu devant nous ce matin pour nous parler des services qu'il fournit. Il semble que ce genre de services s'inscrit dans la droite ligne des buts visés par l'équité en matière d'emploi.

L'autre jour un témoin de People Working and Learning devait venir témoigner. C'est le groupe qui travaille auprès des femmes des minorités visibles ainsi que des personnes handicapées en veillant à les former et à leur donner l'expérience du travail avant de les lancer dans le milieu de l'emploi.

Ces personnes travaillent vraiment avec les gens eux-mêmes. Pourtant, on a mis fin à leur financement du jour au lendemain.

Surveillez-vous la situation pour voir combien de programmes financés par le gouvernement fédéral et qui s'adressent aux groupes cibles cesseront de fonctionner parce qu'on leur a coupé les vivres. Cela, c'est en plus de ce qui se passe dans la fonction publique.

Mme Stinson: Je crois qu'il faudrait poser la question au ministre ou au représentant du ministère, car je suis responsable de l'aspect législatif des programmes d'équité en matière d'emploi. Je ne travaille donc pas pour la prestation des services d'emploi.

Je sais que l'on a étudié cette question. Je sais aussi que lorsque le gouvernement cesse de financer un programme, les gens se plaignent. On a étudié par exemple la diminution du financement disponible dans le passé dans le cadre du programme de la planification de l'emploi, on a étudié les organisations, les personnes et le genre de formation qui étaient touchés.

Il faut dire cependant que la situation actuelle est tout à fait nouvelle et différente. Dans le cadre du budget, on a dû prendre des décisions difficiles. Tout n'a pas encore été décidé et si je ne me trompe aucune étude ne porte sur cette question. En fait, je ne sais pas si toutes les décisions ont été prises.

All I can do is go back and take this issue to the department and see what other sources of information there might be from other areas in the department.

[Translation]

Tout ce que je peux faire c'est transférer votre préoccupation au représentant du ministère et voir si je pourrais obtenir d'autres renseignements à ce sujet.

• 1220

Mr. Telegdi: I would be very interested in knowing to what extent the cutbacks that are happening are happening to programs that in some ways are the objectives of the whole legislation we are undertaking. I think it's important for us in the federal government to know that. What you are saying is there probably isn't even a mechanism in place to do that. So maybe your department would be a good one to do it.

The Chair: Ms Stinson, could you provide that data as best as you can to the committee?

Ms Stinson: Yes.

The Chair: Mr. Dromisky has the floor.

Mr. Dromisky: Let's get back to the basics. My understanding is that when selections are being made from the four designated groups it will be done on a regional basis, depending upon the composition of that region. Is that correct? Or is it done on a national basis?

Ms Stinson: You are talking about when an individual employer is making a selection decision?

Mr. Dromisky: Right. Let's talk about the federal government.

Ms Stinson: It doesn't matter who the employer is; the process is the same process.

Mr. Dromisky: Right.

Ms Stinson: I would say this is a changing method always, because of the nature of the occupation that is being filled. Some occupations are recruited locally. There is a locally available qualified market. They are recruited locally; therefore, one would look at local availability, the degree of representation, and determine whether or not there are specific equity goals needed.

In other cases, however, when one is recruiting for a highly specialized job, one might be recruiting provincially or nationally. So whether or not the employer is making a judgment about whether he has an equity problem and therefore an equity objective, according to where he is recruiting, always depends on the nature of the occupation for which he is recruiting.

In the bill you see specific wording relating to that, when it talks about the relevant labour market, because for every selection for every occupation, the relevant labour market could be somewhat different according to where that availability comes and therefore how that employer is appropriately recruiting.

Mr. Dromisky: I know, but that is very, very sensitive and very difficult to define and to implement from region to region. We could really play games with those kinds of expressions. What criteria will emerge to be the most important? It's because of our lack of understanding of the criteria that are being used in making judgments that we are creating a great number of problems across this country.

Let's take Ottawa, for example. If the federal government is going to make a decision regarding employment here, what criteria would be the most important in this region? Is Ottawa classified as a region when it comes to the employment

M. Telegdi: Je trouverais intéressant de savoir dans quelle mesure on procède à des coupures dans des programmes qui permettraient de réaliser les objectifs de la loi que nous sommes en train d'étudier. Je crois qu'il est important de le savoir. D'après ce que vous dites, il n'existe pas de mécanisme qui permettrait de le savoir et votre Ministère serait peut—être celui qui devrait en prévoir un.

Le président: Madame Stinson, pourriez-vous fournir ces renseignements au mieux de votre compétence au Comité?

Mme Stinson: Oui.

Le président: Monsieur Dromisky.

M. Dromisky: Revenons au ba ba. Si je comprends bien, lorsque l'on choisira parmi les quatre groupes désignés, on le fera sur une base régionale selon la composition de la région. C'est bien cela? Ou bien procédera-t-on sur une base nationale?

Mme Stinson: Vous parlez d'un employeur prenant une décision en matière de sélection?

M. Dromisky: Oui. Parlons du gouvernement fédéral.

Mme Stinson: Peu importe qui est l'employeur, le procédé est le même pour tous.

M. Dromisky: Oui.

Mme Stinson: La méthode diffère chaque fois pour tenir compte de la nature de l'emploi. Pour certains emplois, on procède à un recrutement local parce qu'il y a sur les lieux des personnes qualifiées disponibles. Dans un tel cas, on tiendrait compte du nombre de personnes disponibles, du degré de représentation dans l'un ou l'autre groupe et l'on verrait s'il est nécessaire de réaliser des buts précis en matière d'équité en matière d'emploi.

Dans d'autres cas, cependant, quand il s'agit d'un emploi hautement spécialisé, il se pourrait que l'on recrute dans toute la province ou dans le pays tout entier. Donc la question de savoir si un employeur veut réaliser un objectif en matière d'équité ou s'il a un problème dans ce domaine, il faut tenir compte, là où il procède au recrutement, de la nature de l'emploi en question.

Le projet de loi est libellé de façon bien précise à ce sujet. En effet, pour chaque emploi le marché du travail peut être différent d'après les disponibilités et l'employeur doit procéder au recrutement de la manière qui convient.

M. Dromisky: Je sais, mais il s'agit—là de quelque chose de très difficile à définir et à appliquer différemment selon les régions. Il serait possible donc de se servir de la loi pour contourner la loi. Quels seront les critères qui seront les plus importants? C'est parce que nous ne comprenons pas les critères qui sont utilisés pour prendre une décision qu'il y a tellement de problèmes au Canada.

Prenons le cas d'Ottawa, par exemple. Si le gouvernement fédéral veut prendre une décision en matière d'emploi à Ottawa, quels sont les critères qui sont les plus importants dans cette région? Ottawa est-elle considérée comme une région aux fins

situation? Or is it a national capital region, including Hull and so de l'emploi? S'agit-il d'une région de la capitale nationale qui forth and the surrounding environment? Just exactly where are the boundaries? Do we have criteria such as bilingualism and other acts that supersede this act? Does French-speaking become more important as far as criteria are concerned than all the other criteria?

These are the kinds of problems we have to face, and I'm just wondering exactly how you interpret all of this and react to what I've been saving.

Ms Stinson: In a minute I would like to refer to Syed about what regions are regions or where we have data and so on. Just by way of introduction, I would say every employment decision that is made is specific to what occupation that hiring or promotion is for. That's what determines where the recruitment is.

Mr. Dromisky: So what you're really-

Ms Stinson: How do we find qualified members? That can't always change, and in any selection—I think Marie Tellier was quite explanatory on this subject. For any selection decision there is a whole range of things. What are the bona fide occupational requirements, first of all? Therefore, what are the right and proper qualifications we're searching for? Now that we know that, where is the qualified and available labour pool?

One of the best ways for us to recruit to ensure we get the best pool of qualified applicants from which to select or the best selection tools. . . This is not a science. There is a whole number of features to be taken into consideration-

Mr. Dromisky: But there are some that are more important than others in making decisions.

Ms Stinson: Well, ultimately I suppose every employer is looking for an employee who can get the job done.

Mr. Dromisky: Okay, I'll put it very, very bluntly.

Ms Stinson: Other than that, there is a series of considerations—

Mr. Dromisky: Here in Ottawa, when the government's going to hire, must every single employee be bilingual?

• 1225

Ms Stinson: I think this is a matter irrelevant to the act and what we're discussing. Nonetheless, to address the business of language requirements, the federal public service has a policy of saying where we need bilingual and where we don't need bilingual.

Mr. Dromisky: That's what I'm trying to determine.

Ms Stinson: All positions are determined to be unilingual English, unilingual French or bilingual at a level of bilingualism, according to the nature of the job done by that position.

Those decisions are made in accordance with whether or not the person serves the public, in which case we need bilingualism in this region of the country, for example. If this person does federal-provincial relations, we need a person who is bilingual, because of the federal government and relations with Quebec, other portions of New Brunswick, Manitoba and so on.

[Traduction]

comprend Hull et les autres municipalités environnantes? Quelles sont les frontières? D'autres lois comme celle sur le bilinguisme qui l'emportent sur la loi à l'étude? Est-ce que le fait de parler français est plus important que tous les autres critères?

C'est le genre de problèmes auxquels nous sommes confrontés. Quelle est votre réaction à tout cela?

Mme Stinson: Je demanderai dans quelques instants à Syed de vous donner la définition d'une région. Pour commencer cependant, je dirais que toute décision en matière d'emploi se fait en tenant compte du poste auquel on veut embaucher ou pour lequel on veut offrir une promotion.

M. Dromisky: En fait ce que vous voulez vraiment...

Mme Stinson: Comment trouver des personnes qualifiées? On ne peut pas toujours changer et au cours de tout processus de sélection... Je crois que madame Tellier a bien expliqué la situation. Dans toute décision qui porte sur la sélection, il faut tenir compte de tout un ensemble de choses: les exigences de l'emploi tout d'abord, ensuite les qualifications voulues pour le poste ensuite le bassin d'emplois disponibles et qualifiés.

La meilleure façon de recruter pour s'assurer que l'on dispose du meilleur bassin de personnes qualifiées parmi lesquelles choisir. . . Ce n'est pas une science. Il faut tenir compte de toutes sortes de questions en la matière.

M. Dromisky: Mais il y a des facteurs qui sont plus importants que d'autres dans la prise de décision.

Mme Stinson: En fin de compte, les employeurs recherchent des employés qui peuvent faire le travail.

M. Dromisky: Certainement. Mais je vais dire les choses sans mâcher mes mots.

Mme Stinson: En plus de cela il y a toutes sortes de considérations...

M. Dromisky: A Ottawa, lorsque le gouvernement embauche, recherche-t-il exclusivement des employés bilingues?

Mme Stinson: C'est une question qui n'est pas pertinente dans le cadre de la loi à l'étude. Cependant, pour parler des exigences en matière de langue, la politique de la Fonction publique fédérale est de préciser les endroits où les postes doivent être bilingues et ceux où ils ne doivent pas d'être.

M. Dromisky: C'est ce que j'essaie de déterminer.

Mme Stinson: Tous les postes sont classés dans les catégories unilingue anglais, unilingue français ou bilingue à un certain niveau de bilinguisme d'après la nature de l'emploi.

Les décisions sont prises en fonction de la question suivante: La personne embauchée sert-elle le public. Dans ce cas, dans cette région du pays, le poste est bilingue. Dans le cas d'un emploi où la personne travaille dans le cadre des relations fédérales provinciales, la personne doit être bilingue également à cause des relations du gouvernement fédéral avec le Québec, certaines partie du Nouveau-Brunswick, le Manitoba etc.

Each of these positions is categorized and has a language profile attached to it because of the nature of the duties performed.

Mr. Dromisky: I think these latter three points you've mentioned are extremely important, and the public must be made aware of them. How are we to make them aware of these facts? Should we put in a preamble? Should there be some other vehicle or tool being used in some other area to make the people aware of it in order to avoid the kind of criticism that is emerging at the present time?

Ms Stinson: Public education is a very big part of what we all need to be engaged in. Politicians, government departments, employers, designated group organizations, labour unions—all of us—have a role to play in expressing more broadly the values, mechanisms and benefits of programs like these. It's not as if we ever come to the end of that kind of requirement. We do need to keep on communicating these things.

Other than that, I would say bilingualism is not the issue of this bill. There's a lot of things we need to do to express publicly and to gain more support and acceptance for the sorts of things that are in this bill.

Can I just ask whether you want any further information about the regions or the data or anything?

Mr. Dromisky: I think so, yes, because I don't have the answers to the kinds of concerns I have to deal with and the kinds of questions I'm being asked. I've received some information from you already—

Ms Stinson: Do you want me to answer you right now?

Mr. Dromisky: No-

Ms Stinson: Is there something you'd like in a written—

Mr. Dromisky: Yes, okay.

Ms Stinson: Okay, we'll supply that in writing, then, through the clerk of the committee. We'll give you that information.

The Chair: Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: What's our government's policy for a person who's, say, working a labour type of job and becomes disabled? What's our policy towards that employee?

Ms Stinson: Who is "our"? Do you mean the federal government as an employer or do you mean—?

Mr. Telegdi: I mean an employee of the federal government.

Ms Stinson: I don't know that. I know what the common practice is, but I don't actually know what the policy is. The common practice certainly is to determine what sorts of tasks the person can do and is qualified to do and what sort of accommodation needs to be made for that person. Then an area is found where we can shift job duties and tasks so we can accommodate that person. That's what the common practice is. In terms of policy, I don't know.

Mr. Telegdi: Perhaps you could provide to the committee the policy we have at the federal government level. The reason I'm asking is that I want to see if we should make it part of the legislation. A fair number of people who are disabled become

[Translation]

On établit donc des catégories d'exigences linguistiques en tenant compte des fonctions du poste.

M. Dromisky: Ces trois dernières questions que vous avez mentionnées sont extrêmement importantes et le public doit être mis au courant de tout cela. Comment peut-on l'informer? Devrait-on prévoir tout cela dans le préambule? Devrait-on s'y prendre différemment pour informer le public afin d'éviter le genre de critiques que l'on entend à l'heure actuelle?

Mme Stinson: L'éducation du public est une partie très importante de notre travail à tous et, en tant que politiciens, fonctionnaires, employeurs, organisations de groupes désignés, syndicats, nous avons tous un rôle à jouer pour mieux faire comprendre les valeurs, les mécanismes et les avantages de programmes comme celui—ci. Il ne faut jamais oublier d'expliquer la situation au public.

Cependant, la question du bilinguisme n'est pas la question qui fait l'objet du projet de loi. Il y a beaucoup d'information publique à faire pour promouvoir ce projet de loi, obtenir l'appui du public.

J'aimerais savoir si vous voudriez davantage de renseignements sur les différentes régions, les données, etc.

M. Dromisky: Oui, je n'ai pas les réponses voulues aux questions que l'on me pose à ce sujet. J'ai déjà reçu des renseignements de votre part. . .

Mme Stinson: Voulez-vous que je vous réponde tout de suite?

M. Dromisky: Non.

Mme Stinson: Voudriez-vous quelque chose par écrit?

M. Dromisky: Certainement.

Mme Stinson: Très bien, nous transmettrons un document comportant les renseignements à ce sujet au greffier du Comité. Nous vous donnerons ces renseignements.

Le président: Monsieur Telegdi.

M. Telegdi: Quelle est la politique du gouvernement face à un employé qui devient handicapé. Quelle est notre politique?

Mme Stinson: Que voulez-vous dire par «notre» politique. Voulez-vous parler du gouvernement fédéral en tant qu'employeur ou bien...

M. Telegdi: Je veux parler d'un employé du gouvernement fédéral.

Mme Stinson: Je ne le sais pas. Je sais quelle est la pratique courante, mais pas quelle est la politique. De façon courante, on établit le genre de tâches pour lesquelles la personne est qualifiée et qu'elle peut faire et l'on envisage les mesures d'adaptation qui pourraient être adoptées pour cette personne. On essaie alors de procéder à des changements pour tenir compte de la situation. C'est comme cela que les choses se passent de façon pratique, mais je ne pourrais vous parler de la politique à ce sujet.

M. Telegdi: Vous pourriez peut-être nous donner la politique du gouvernement fédéral en la matière. La raison pour laquelle je vous pose cette question c'est que je me demande s'il faudrait prévoir cela dans la loi. Beaucoup de personnes

disabled on the job, and in many cases the company sends them off to workers' compensation after a period of rehabilitation and the people become a drain on the social system in terms of the public purse.

I think it might be useful if you want to have the employers have more of an obligation to their employees who become injured on the job. What would you think of putting that into the legislation?

Ms Stinson: I think the legislation already encompasses this concept because of the way it refers to the duty to provide reasonable accommodation.

To make it really clear, there are two classes, shall we say, of people with disabilities: those who are born with a disabling condition and those who, throughout the course of their lives, as they age, become disabled through age-related, injury-related or accident-related events.

• 1230

It doesn't matter in what way one is disabled, as the duty to accommodate refers to the duty of the employer to accommodate an employee with a disability. Therefore it applies equally to those who become disabled, whether it's an injury through work or perhaps a more age-related condition like diabetes, heart or back problems or things like that. These may go to such a point that, with age, people become disabled and have barriers to them in their jobs.

One example of this in industry is in a bus company. OC Transpo is a concrete example. As you may imagine, a bus driver has to do a lot of sitting, but not a lot of exercise. There are a lot of repetitive movements in moving toward the door and back and so on. It is very frequent that this becomes a disabling condition in terms of the requirements of the job to be a bus driver. A kind of back pain or structural difficulties in the spine become disabling for that person in that job.

This is an example of an employer that has fully incorporated people in a way very similar to what Marie Tellier spoke to you about. It is part of their workers' compensation program. It's also part of their employment equity program. It's part of the good management of their workforce program, which is to take these people, who are already trained within their place of employment and are part of the team, and utilize them through other duties they can perform.

So the duty to accommodate, the nature of reasonable accommodation, and the need to accommodate employees' needs fully encompasses the situation you're referring to.

Mr. Telegdi: Except in the case of the employee who became injured on the job, the problem for a company is with reasonable accommodation. I think the company probably has an obligation to go beyond what reasonable accommodation is, but this is not supposed to provide undue hardship, in my thinking.

Ms Stinson: Going beyond reasonable accommodation makes it unreasonable accommodation?

Mr. Telegdi: No, I'm saying that— Ms Stinson: How do we go beyond?

[Traduction]

handicapées le deviennent en cours d'emploi et dans de nombreux cas l'employeur fait en sorte que ces personnes relèvent de la Commission des accidents du travail après une période de réadaptation, et ces personnes deviennent un fardeau financier de la sécurité sociale.

Il serait utile que l'employeur se sente davantage obligé envers ses employés qui deviennent handicapés en cours d'emploi. Que pensez-vous de prévoir une telle disposition dans la loi?

Mme Stinson: À mon avis, la législation comprend déjà ce genre de dispositions puisqu'elle prévoit l'obligation de fournir des mesures raisonnables d'adaptation.

En fait, il faut bien préciser qu'il y a deux catégories de personnes handicapées, celles qui sont nées handicapées et celles qui le deviennent à la suite d'accidents ou de vieillissement.

Peu importe la cause du handicap puisque la loi prévoit l'obligation pour l'employeur de prévoir des mesures raisonnables d'adaptation en cas de handicap. Par conséquent, ces dispositions s'appliquent également à ceux qui deviennent handicapés, soit à la suite d'un accident de travail ou à la suite du vieillissement comme dans le cas du diabète, des maladies de coeur, des problèmes de dos, etc. Avec l'âge, les personnes peuvent devenir handicapées, ce qui peut leur créer des obstacles à l'emploi.

L'exemple de OC Transpo est un bon exemple. Comme vous vous en rendez compte, les chauffeurs d'autobus sont assis pendant de longues périodes mais ne font pas d'exercice. Ils font aussi beaucoup de mouvements répétitifs, ils se penchent par exemple toujours du côté de la porte etc. Il arrive très souvent que cela aboutisse à un état d'inaptitude contraire aux exigences du métier de conducteur d'autobus. Cela peut provoquer des problèmes à la colonne vertébrale et le handicap pour le conducteur d'autobus.

OC Transpo est un employeur qui a décidé de prévoir un programme comme celui dont Marie Tellier vous a parlé. Cela fait partie du programme des accidents de travail de même que du programme d'équité en matière d'emploi. Cela fait partie de la bonne gestion de l'effectif. Ces personnes qui souffrent d'un handicap, qui faisaient partie d'une équipe et qui avaient été formées se voient assigner d'autres fonctions au sein de l'organisation.

Ainsi donc, l'obligation de prendre des mesures raisonnables d'adaptation, de tenir compte des besoins des employés tient compte de la situation dont vous parlez.

M. Telegdi: Sauf dans le cas où un employé est blessé en cours d'emploi, les mesures raisonnables d'adaptation ne sont pas suffisantes. La compagnie devrait aller plus loin sans pour autant que cela crée un préjudice injuste.

Mme Stinson: Et cela représenterait des mesures déraisonnables d'adaptation selon vous?

M. Telegdi: Non, ce n'est pas ce que je dis.

Mme Stinson: Comment aller plus loin alors?

Mr. Telegdi: No, I think the company has an extra obligation for employees who were injured and became disabled because of their jobs. Going beyond reasonable accommodation means that the hardship might be greater for the company in making sure that person then qualifies for something else he's able to do in the company.

Ms Stinson: All I can say is that from my knowledge of the way in which we have drafted the bill, the wording we used for the concept of reasonable accommodation, what is reasonable, and what is the concept of undue hardship, all of these concepts are sufficient to encompass the situation you are referring to.

Undue hardship is a concept that means it has to be on a case-by-case decision. That means what the appropriate decision is in this particular case. How far does the employer's obligation go? It goes as far as the point at which to go any further would simply make it undoable for the employer. That's one of the reasons we used wording like this.

I know this issue has come up before, so I somewhat expanded my answer. You've given me my chance, so I somewhat expanded this. That's one of the reasons we used wording like "reasonable accommodation" and "undue hardship". They are terms that require, because of their wording, a case-by-case decision. The decision will need to be made on the facts of the case, bearing in mind those considerations, the need to get the job done, and the duty to accommodate. The degree of sufficiency will be judged in terms of how far this employer has to go until the this is no longer a good business decision. That's the point of undue hardship.

The Chair: At this point I would like to pose a few questions to the witness. Take page 2 of the annotated brief, which is about the definition of persons with disabilities. Why not adopt the U.S. definition?

Ms Stinson: The Americans with Disabilities Act definition? I don't have it memorized in my head offhand. I believe it has taken the medical model, has it not?

The Chair: Yes, indeed. There is permanent disability or a recurrent one. It's along mental or physical lines.

• 1235

Ms Stinson: Those aspects are aspects in our own definition. The nature of the disability is recurrent, persistent and over the long range. In other words, if you break your leg skiing, you don't count. We already have those aspects included.

I think this may be something on which I should supply more detail in writing afterwards, but just at first blush and without the Americans with Disabilities Act definition in front of me, I would say the approach they are taking is a medical model approach, where a person can be certified as disabled according to decisions and categories that have come through the medical system.

[Translation]

M. Telegdi: Je pense que la compagnie doit aller plus loin dans le cas des employés qui sont blessés et deviennent handicapés en cours d'emploi. Cela pourrait vouloir dire que le préjudice souffert par la compagnie pourrait être plus important et que celle—ci doit s'assurer que l'employé peut être employé dans une autre fonction pour laquelle il est qualifié au sein de la compagnie.

Mme Stinson: À mon avis, le projet de loi était libellé de telle façon que ces deux concepts de préjudice injuste et de mesures raisonnables d'adaptation s'appliquent au genre de situation que vous décrivez.

Dans le cas d'un préjudice injuste, il faut envisager la question au cas par cas. Jusqu'où l'obligation de l'employeur va-t-elle? Jusqu'au point où, si les mesures auxquelles on a recours étaient encore plus importantes, les choses deviendraient impraticables pour l'employeur. C'est la raison pour laquelle nous avons utilisé le libellé qui figure dans le projet de loi.

Je sais que la question a été soulevée auparavant et c'est la raison pour laquelle j'ai donné davantage d'explications. Vous m'y avez d'ailleurs poussé. C'est la raison pour laquelle nous utilisons des expressions comme «mesure raisonnable d'adaptation» et «préjudice injuste». Dans une telle situation, il faut procéder cas par cas. Il faut tenir compte de la situation, il faut tenir compte du fait que l'employé veut s'acquitter de sa tâche et que l'employeur doit être prêt à adopter des mesures d'adaptation. L'employeur souffre un préjudice injuste quand les décisions qu'il devrait prendre ne sont plus de bonnes décisions dans le contexte de son entreprise.

Le président: J'aimerais maintenant poser quelques questions aux témoins. À la page 2 du mémoire annoté on définit ce qu'est une personne handicapée. Pourquoi ne pas adopter la définition américaine?

Mme Stinson: La définition du Americans with Disabilities Act? Je n'ai pas cette définition en tête mais, si je ne me trompe, elle est basée sur le modèle médical, n'est—ce pas?

Le président: Oui. Il s'agit d'un handicap permanent ou qui revient périodiquement. Il est question dans cette loi d'un handicap mental ou physique.

Mme Stinson: Ce sont des aspects qui figurent dans notre propre définition. La déficience doit être durable ou récurrente. Autrement dit, si vous vous cassez une jambe en ski vous ne devenez pas une personne handicapée au sens de la loi. Ces aspects sont déjà inclus dans la loi.

Vous abordez peut-être un point au sujet duquel je devrais vous fournir des éclaircissements par écrit un peu plus tard, mais de prime abord et sans avoir devant moi la définition contenue dans l'Americans with Disabilities Act, je serais portée à dire que les Américains utilisent une approche davantage médicale, en vertu de laquelle la personne est déclarée handicapée à la suite de décisions médicales prises en fonction de catégories définies par la médecine.

What we are trying to address when we're addressing employment equity, however, is not the medically significant aspect of a disability. What we are wishing to address in addition to that—the main thing we are trying to address with employment equity—is the nature of the barriers that arise in the place of employment because of the disabling condition.

We want to have a definition that goes much further than the medical model, which asks: What is the nature of your ''dis-ability''? We want to have a definition that gets to the real nub of the matter: Because you have that condition, what's the nature of the barriers? Do you experience barriers that prevent you from applying for jobs or being considered for jobs?

That's why we have a definition that goes more broadly and addresses that aspect.

The Chair: How critical is it that this definition, as proposed in the act, be the very definition used when Statistics Canada is doing a survey in the employment force? To have accuracy and relevancy of the databases upon which you base policy and upon which you judge results, there ought to be a common definition for any given term, should there not?

Ms Stinson: The definition we have here is a definition that includes the notion of disability in the Canadian Human Rights Act. It's very important that it be compatible with Statistics Canada. The wording isn't the same, but they are already compatible, so we have a definition that creates the foundation.

The Chair: So you agree it is crucial to have a common definition when you do a survey, when Stats Canada does a survey and when an employer does a survey. In other words, when the workforce data is produced, it should be based on the same definition of "visible minority", "disability" or whatever.

Ms Stinson: My answer is yes and no.

The Chair: Why should it be no?

Ms Stinson: We have to have a statistical basis on which to build our program. That's what we need to know. However, as to whether the definition is identical for all those different purposes, I would say it's probably not.

The Chair: How do you compare oranges and apples later on?

Ms Stinson: I don't believe we're comparing oranges and apples.

The Chair: May I ask the Stats Canada official for his response to my question?

Ms Stinson: Syed is part of HRDC, but he is a statistician.

Go for it.

Mr. Syed Naseem (Analyst, Data Development and Systems Analysis, Department of Human Resources Development): By and large, in the surveys conducted by Statistics Canada, we try to follow as closely as possible the

[Traduction]

Ce que nous essayons de cemer dans la notion d'équité en matière d'emploi ce n'est toutefois pas l'aspect médical pourtant important de l'incapacité. Ce que nous essayons de préciser dans cette définition—le problème principal auquel nous essayons de remédier en voulant réaliser l'équité en matière d'emploi—c'est la nature des obstacles auxquels sont confrontées certaines personnes en milieu de travail à cause de leur condition de personnes handicapées.

Nous voulons avoir une définition qui va bien au-delà de l'aspect médical qui englobe tous les aspects de la nature de l'incapacité. Nous voulons avoir une définition qui s'attaque au coeur du problème: à cause de votre condition, à quel genre d'obstacle êtes-vous confronté? Y a-t-il des obstacles qui vous empêchent de postuler tel ou tel emploi ou d'être considéré comme un candidat valable?

C'est pourquoi notre définition est plus large que celle des Américains et englobe aussi cet aspect.

Le président: Dans quelle mesure trouvez-vous important que cette définition, celle proposée dans la loi, concorde avec celle utilisée par Statistique Canada dans ses enquêtes sur la population active? Pour pouvoir vous fonder sur des données précises et pertinentes quand vous élaborez votre politique et quand vous en évaluez les résultats, ne trouvez-vous pas qu'il devrait y avoir une définition commune pour chacun des termes?

Mme Stinson: La définition que nous avons ici est une définition qui englobe la notion d'incapacité que l'on trouve dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il est très important que notre définition soit compatible avec celle qu'utilise Statistique Canada. La formulation n'est pas la même, mais elle est compatible. Nous avons donc une définition qui sert de base.

Le président: Vous convenez donc avec moi qu'il est crucial d'avoir une même définition quand on fait une enquête, que cette enquête soit menée par Statistique Canada ou par l'employeur. Autrement dit, quand on produit les données sur la population active, il faudrait se servir de la même définition pour décrire ce qu'est une «minorité visible», une «personne handicapée» et ainsi de suite.

Mme Stinson: Je vous répondrai oui et non.

Le président: Pourquoi non?

Mme Stinson: Nous devons avoir une base statistique à laquelle on puisse se référer pour édifier notre programme. C'est le genre de données que nous avons besoin de connaître. Quant à savoir si les définitions qu'on utilise à des fins différentes devraient être identiques, je serais probablement portée à dire que non.

Le président: Comment allez-vous faire ensuite pour comparer les oranges et les pommes?

Mme Stinson: Je ne pense pas que nous comparions les oranges et les pommes.

Le président: Puis-je demander au représentant de Statistique Canada comment il répondra à ma question?

Mme Stinson: Syed est rattaché au CPRH, mais c'est un statisticien.

Posez-lui la question.

M. Syed Naseem (analyste, Direction de l'élaboration des données et de l'analyse des systèmes, ministère du Développement des ressources humaines): Grosso-modo, dans les enquêtes menées par Statistique Canada, autant que

definitions of the four groups as they are given in the act or the regulations. There might be some discrepancies, but I would say 95% to 99% of the time we try to match as closely as possible with the definitions of the designated groups as they are in the regulations.

The Chair: Ideally it has to be 100% compatible.

Mr. Naseem: Ideally it would have to be 100%. There are some issues in the area of designated groups—for example, the type of question and the way Stats Canada will ask it—that make it slightly different, and we're working towards improving it and even getting it close to 100%.

The Chair: With reference to the survey by employers, how concordant should the definitions be? I'm asking for information. How concordant should they be—100%? Yes or no?

Mr. Naseem: I would say ideally, yes.

The Chair: Thank you.

Ms Stinson: You're trying to become extremely exact about the wording. I just want to point out that when we're using the definition for the same purpose, the wording should be the same.

The Chair: Yes. That's an excellent point.

Ms Stinson: However, there is another multitude of purposes, which is when I start talking about compatible—with the same meaning, but not necessarily with identical wording. I just wanted to make that definite.

The Chair: Yes, but you would agree that to the extent that you use one set of data relating to the other set of data to make a meaningful comparison, the definition of that term must be on the same basis and 100% concordant.

• 1240

Ms Stinson: On the same basis, yes. On the same basis and understanding, and that is what we have now.

The Chair: In regard to 5 and 9 of the act, why are there two clauses? Could the two be integrated?

Ms Stinson: Why two clauses?

The Chair: Yes, could they not be integrated?

Ms Stinson: The act operates like a mushroom, an umbrella. You start out with the big overview and then you gradually get more and more refined in terms of the specific requirements as you go further into the bill. So in clause 5 you put your umbrella up. That is the overall obligation, implement employment equity by doing some key things to achieve this level of representation. Clause 5 is really stating the overall obligation in its summary and in its broadest way along with the standard to be achieved.

[Translation]

possible, nous essayons d'utiliser les définitions des quatre groupes telles qu'elles figurent dans la loi ou les règlements. Il peut y avoir des différences, mais je dirais que dans 95 à 99 p. 100 des cas, nous essayons de nous approcher le plus possible des définitions des groupes désignés que l'on trouve dans les règlements.

Le président: Idéalement, ces définitions devraient être compatibles à 100 p. 100.

M. Naseem: Idéalement, elles devraient l'être à 100 p. 100. Dans le cas des groupes désignés, il y a certains éléments—par exemple, le genre de question et la façon dont Statistique Canada les pose—qui font que les définitions diffèrent légèrement, mais nous essayons d'y apporter des améliorations et espérons même en venir à ce que les définitions deviennent presqu'identiques.

Le président: En ce qui concerne les enquêtes menées par les employeurs, dans quelle mesure les définitions devraient—elles concorder? Je vous pose cette question à titre d'information. À votre avis, devraient—elles être concordantes à 100 p. 100? Oui ou non?

M. Naseem: Idéalement, oui.

Le président: Merci.

Mme Stinson: Vous voudriez que les mots soient le plus précis possible. Je vous signale en passant que lorsque nous utilisons la définition pour la même fin, la formulation devrait être la même.

Le président: Oui. C'est un excellent point.

Mme Stinson: Toutefois, les définitions peuvent être utilisées à bien d'autres fins, et c'est là que je commence à parler de compatibilité, la nécessité d'utiliser des mots qui ont le même sens, mais qui ne sont pas forcément identiques. Je voulais simplement que ce soit clair.

Le président: Oui, mais vous admettrez avec moi que pour que des données soient comparables, les termes doivent être définis en fonction des mêmes critères et les définitions doivent concorder à 100 p. 100.

Mme Stinson: Il faut utiliser les mêmes critères, oui, pourvu qu'on les interprète de la même manière. C'est ainsi que nous procédons à l'heure actuelle.

Le président: À propos des articles 5 et 9 de la loi, pourquoi y a-t-il deux articles? Ces deux dispositions ne pourraient-elles pas être intégrées?

Mme Stinson: Vous me demandez pourquoi il y a deux articles?

Le président: Oui, n'y aurait-il pas lieu de les intégrer?

Mme Stinson: La loi se développe comme un champignon, comme un parapluie. On commence par en décrire les grands principes et, au fur et à mesure qu'on avance dans le projet de loi, on entre de plus en plus dans les détails. Ainsi, avec l'article 5, on dresse le parapluie. Cet article décrit les obligations générales imposées à l'employeur de réaliser l'équité en matière d'emploi et il définit les actions à entreprendre pour que les groupes désignés soient représentés au sein de son effectif. L'article 5 décrit vraiment de façon succincte et exhaustive les obligations en général imposées à l'employeur ainsi que les normes à atteindre.

All of the subsequent clauses deal with specific things that need to be done in order to accomplish in its fullest meaning what is really there in clause 5, so conceptually that is why we have one clause dealing with overview and then individual clauses dealing with each of the specific points following that.

The Chair: Some witnesses have taken issue with clause 6 and suggested that this should be put in a positive way. Have you any thoughts about that? Can it be put in a positive way without detracting from the intent of the proposed legislation? Who is the legal counsel for the group?

I hope you won't mind, Ms Stinson, directing it specifically.

Mr. Michael Dixon (Senior Counsel, Legal Services, Department of Human Resources Development): I really haven't had an opportunity to consider how to frame it in a positive way. That was simply the way in which, in our discussions, we chose to clarify some of the perceptions of what employment equity was. Framing it in this particular way is intended to indicate that it's not that. That was the frame of reference within which we approached the drafting of this provision. You have me at a disadvantage. I haven't really considered—

The Chair: I understand.

Mr. Dixon: —the notion of how to frame this in a positive way because the very purpose is to say that employment equity isn't this.

The Chair: If you are able to make a submission later on, the committee would appreciate that.

Ms Stinson: We had a lot of discussion about clause 6. I am aware of the comments that have been made to the committee, and people who say it's not necessary are absolutely right. It's not necessary. The purpose clause of the current act and, indeed, retained here in the bill, sets out what employment equity is all about and the fundamental concepts are contained there.

The reason there is a clause 6 is an attempt to combat the misunderstanding. We have the positive expressions of what equity is, that it means accommodating differences, treating people differently for equality of result, and making sure everyone is considered not on the basis of what they look like or their disabled condition or whatever but on the basis of their qualification for the job.

The purpose clause sets out the positive meaning and purpose of having the bill, but because in our current environment there is so much discussion about reverse discrimination and about quotas and how it means hiring the unqualified and all of the things I know the committee has been hearing, it is very commonly misunderstood. It's very commonly linked with a lot of these concepts. Because in the popular press there are so many articles that talk about it in these terms, we thought the most helpful thing might be to say what isn't these sorts of things.

[Traduction]

Tous les articles suivants traitent des conditions précises qui doivent être remplies pour que l'employeur puisse pleinement respecter les obligations qui lui sont imposées par l'article 5. C'est pourquoi en principe il y a un article de portée générale et ensuite d'autre articles qui traitent de points spécifiques.

Le président: Certains témoins ont critiqué l'article 6 et se sont dits d'avis qu'il devrait être libellé en termes positifs. Avez—vous une opinion à ce sujet? Peut—on le libeller d'une manière positive sans s'éloigner de l'intention du projet de loi? Qui est le conseiller juridique du groupe?

J'espère que vous n'avez pas objection, madame Stinson, à ce que nous nous adressions à l'expert directement.

M. Michael Dixon (avocat-conseil principal, Services juridiques, ministère du Développement des ressources humaines): Je n'ai vraiment pas eu l'occasion de me demander comment cet article pourrait être formulé d'une manière positive. Nous avons tout simplement voulu, à la suite de nos discussions, clarifier certaines des perceptions qui avaient cours sur l'équité en matière d'emploi. En formulant cet article de cette manière, nous voulions tout simplement décrire ce que l'équité en matière d'emploi n'était pas. C'est en nous inspirant de ce cadre conceptuel que nous avons rédigé cette disposition. Vous me prenez au dépourvu. Je ne me suis pas vraiment demandé. . .

Le président: Je comprends.

Le président: Si vous pouviez formuler une proposition dans quelque temps, le comité en serait ravi.

Mme Stinson: Nous avons eu énormément de discussions au sujet de l'article 6. Je suis au courant des observations qui ont été faites au comité, et je suis absolument d'accord avec ceux qui prétendent que cet article n'est pas nécessaire. Je pense qu'il ne l'est pas. L'article de déclaration d'objet contenu dans la loi actuelle, et qui est en fait reproduit dans le projet de loi, définit l'équité en matière d'emploi et énonce les concepts fondamentaux que cette notion englobe.

L'article 6 vise essentiellement à dissiper les malentendus. La déclaration d'objet décrit positivement ce qu'on entend par équité; l'employeur doit accepter d'installer des aménagements adaptés aux différences, de traiter les membres des groupes désignés différemment, de manière à ce qu'ils puissent donner un rendement égal aux autres, et de s'assurer que chacun des employés sera évalué non pas en fonction de son apparence ou de sa condition de personne handicapée mais en fonction de sa compétence et de sa capacité de remplir les exigences du poste.

La déclaration d'objet décrit positivement le sens et le but du projet de loi, mais étant donné que dans notre contexte on est tellement porté à s'élever contre la discrimination à rebours, contre les quotas, contre l'embauchage de personnes non qualifiées et contre toutes sortes de choses dont le comité a certainement été saisi, la notion d'équité est très fréquemment mal comprise. On la relie très souvent à un bon nombre de ces notions. Parce que dans les journaux il y a tellement d'articles qui en traitent en ces termes, nous avons jugé que le plus utile serait peut-être de dire que l'équité en matière d'emploi ne doit pas être assimilée à ce genre de choses.

So that's the reason it ended up there. You're quite right, it's not in a legal sense required in the bill.

The Chair: My question, then, to the legal counsel is would such a clause weaken the purpose of the act?

Mr. Dixon: Would such a clause weaken the purpose?

The Chair: Or strengthen.

Mr. Dixon: Clause 6 as it is now?

The Chair: Yes.

Mr. Dixon: I don't think it weakens the act. It simply clarifies the intent and the purpose.

• 1245

The Chair: Paragraph 5(a) says "and practices that are not authorized by law". Could the phrase "not authorized by law" possibly indicate that there are bona fide barriers out there in some other statutes of the government of the country? What is the significance of this in relation to existing bona fide barriers?

Mr. Dixon: This particular expression has been somewhat problematic. I believe the intent, and it's carried forward from the current Employment Equity Act, was to reflect that where you do have potential barriers but they're specifically authorized, where it is a bona fide occupational requirement or qualification, this obligation is not to be read as requiring you to remove these kinds of... These are acceptable restrictions or limitations on the obligation to remove barriers.

The Chair: So that's the interpretation you're giving.

Does clause 23 envision formation of that opinion by the compliance officer before audit or after audit?

Mr. Dixon: Clearly it's after audit.

The Chair: That's the intent of the proposed legislation?

Mr. Dixon: Yes.

Ms Stinson: It's the only way the compliance officer would have knowledge of these things.

The Chair: Yes, because as it's written, it's subject to two potential interpretations. That's why I want to know the intent so the committee can consider proposals later on.

In subclause 31(1) there is the phrase "not knowingly". We heard witnesses who indicated there has to be a higher onus of protection for privileged information to the point of deleting the phrase "not knowingly"; the onus is strengthened on the part of the person who obtains the information.

[Translation]

Voilà pourquoi cet article se retrouve là. Vous avez bien raison, juridiquement parlant, cet article n'est pas nécessaire.

Le président: La question que je voudrais adresser au conseiller juridique est la suivante: cet article ne risque-t-il pas d'affaiblir l'objet de la loi?

M. Dixon: Vous me demandez si un tel article affaiblit l'objet de la loi?

Le président: Ou bien le renforce.

M. Dixon: L'article 6, dans sa formulation actuelle?

Le président: Oui.

M. Dixon: Je ne pense pas qu'il affaiblisse la loi. Il ne fait que clarifier l'intention et l'objet de la loi.

Le président: À l'alinéa 5(a), on trouve l'expression «et usages en matière d'emploi non autorisées par une règle de droit». Ne risque—t—on pas que l'expression «non autorisées par une règle de droit» laisse supposer qu'il y a des obstacles justifiables qui sont autorisés par d'autres lois du gouvernement de notre pays? Quelle incidence a cette expression sur les obstacles justifiables existants?

M. Dixon: Cette expression pose quelques problèmes. En utilisant cette expression, qu'on trouve également dans l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'intention du législateur était, à mon avis, de tenir compte du fait que, devant l'existence d'obstacles potentiels mais expressément autorisés, quand ces obstacles sont partie intégrante des exigences occupationnelles authentiques ou des qualifications requises pour l'obtention de l'emploi, la loi ne sera pas interprétée comme exigeant que l'employeur supprime ces obstacles. Ce sont des restrictions ou des limites acceptables qui viennent atténuer l'obligation de supprimer ces obstacles.

Le président: C'est donc ainsi que vous interprétez cet article.

En vertu de l'article 23, l'agent d'application doit-il se faire une opinion à ce sujet avant d'effectuer un contrôle d'application ou après?

M. Dixon: Indéniablement après.

Le président: Telle est l'intention de ce projet de loi?

M. Dixon: Oui.

Mme Stinson: C'est uniquement de cette façon que l'agent d'application peut prendre connaissance de ces faits.

Le président: Oui, car selon le libellé, cela ouvre la porte à deux interprétations. C'est pourquoi je voulais savoir quelle était l'intention du législateur pour que le Comité puisse se faire une idée sur les propositions qui lui seront faites par la suite.

Au paragraphe 31(1), on trouve l'expression «ne peut sciemment». Certains témoins nous ont signalé qu'il faudrait assurer une meilleure protection du caractère confidentiel des renseignements protégés et, qu'en conséquence, il faudrait supprimer le mot «sciemment». L'obligation est renforcée dans le cas de la personne qui obtient l'information.

From your interpretation, is "now knowingly" indeed one level lower? In other words, it can be used as a defence: I did not willingly do it. Yet damage could have been done, as submitted by some of the witnesses.

Mr. Dixon: I don't think the presence of the expression "knowingly" in this particular context is essential. The intent is that it wouldn't be communicated.

The Chair: Yes.

Mr. Dixon: Some of the language for provisions like this is common in a number of statutes. Actually, in some cases the obligation not to knowingly disclose may be coupled with an offence provision that may justify the inclusion of "knowingly". We don't really have an offence provision that's coupled with a breach of this particular obligation.

If your question is whether this is absolutely essential to the operation of this provision, I don't think it is. It's simply a common type of provision you'll find in most regulatory statutes.

The Chair: So it's dispensable.

Should the committee deem it wise? We have not formed our opinion yet.

Mr. Dixon: I think I'd like to reflect on that. Perhaps I could get back to the committee.

The Chair: Sure, fair enough.

Are there any other questions from the committee at this time?

I would like to pursue a few more questions. What does public service mean in the bill? Is it commonly understood or does it have to be defined?

1250

Ms Stinson: Public service I think refers to all of the employees for whom Treasury Board is the employer.

The Chair: Who will have supervision over the Human Rights Commission under the bill?

Ms Stinson: I understand the Auditor General thought it shouldn't be the Auditor General, so this remains something that isn't entirely concluded.

The Chair: Any suggestion of following a dream? Not at this point?

As for the audit plan, is it the intent of government to have the audit plan presubmitted to the employer?

Ms Stinson: What do you mean by audit plan?

The Chair: A compliance officer should know what he or she wants to do when an audit is done like the Auditor General's. The Auditor General made an excellent submission that they presubmit the areas they would like to do, the une excellente suggestion. Il a proposé de soumettre d'avance

[Traduction]

Selon votre interprétation, l'expression «ne peut sciemment» atténue-t-elle l'obligation? Autrement dit, on pourrait s'en servir comme argument de défense en disant: je ne l'ai pas fait sciemment. Pourtant, le tort aurait été causé, comme l'ont mentionné certains des témoins.

M. Dixon: Je ne pense pas que l'utilisation du mot «sciemment» dans ce contexte en particulier soit essentielle. L'intention du législateur était de faire en sorte que ces renseignements ne soient pas communiqués.

Le président: En effet.

M. Dixon: On utilise fréquemment ce genre d'expression dans un certain nombre de lois. En réalité, dans certains cas, l'obligation de ne pas communiquer sciemment peut être assortie à une disposition prévoyant une infraction qui justifie l'inclusion du mot «sciemment». À vrai dire, il n'y a pas ici d'infraction de prévue en cas de manquement à cette obligation en particulier.

Si vous voulez savoir s'il est absolument essentiel d'utiliser ce mot pour rendre la disposition opérante, je ne le pense pas. C'est tout simplement une disposition qu'on trouve fréquemment dans la plupart des lois réglementaires.

Le président: On peut donc s'en passer.

Le Comité devrait-il juger sage de biffer ce mot? Nous ne sommes pas encore fixés là-dessus.

M. Dixon: Je pense qu'il me faudrait y réfléchir. Je pourrais peut-être vous donner une réponse dans quelques temps.

Le président: Certainement, ce serait bien.

Y a-t-il d'autres questions de la part des membres du Comité à ce moment-ci?

J'aimerais poser moi-même quelques questions. Qu'entend-on par Fonction publique dans le projet de loi? Cette expression a-t-elle le sens qu'on lui donne habituellement ou faut-il la définir?

Mme Stinson: Je pense que l'expression Fonction publique renvoie à tous les employés dont l'employeur est le Conseil du Trésor.

Le président: Qui surveillera la Commission des droits de la personne en vertu de ce projet de loi?

Mme Stinson: Sauf erreur, le vérificateur général s'est dit d'avis que ce ne devrait pas être le vérificateur général. C'est donc un point qui reste à définir.

Le président: Avez-vous des suggestions? Pas pour le moment?

En ce qui concerne le plan de vérification, le gouvernement a-t-il l'intention de le soumettre d'avance à l'employeur?

Mme Stinson: Qu'entendez-vous par plan de vérification?

Le président: L'agent d'application devrait savoir ce qu'il a l'intention de faire quand il procède à une vérification comme celle du vérificateur général. Le vérificateur général a formulé

information they would like to seek, etc. In other words, what will constitute an effective audit plan has to be presubmitted to the employer. Has that been considered by the government in this bill?

Ms Stinson: It has been determined not to include in the legislation a precise description of this. It is expected, however, that this kind of procedure will be followed. It's expected that in the normal course of enforcing something, the person upon whom the enforcement will take place needs to know exactly how it's going to be done. We are expect there will probably be more than one document that will lay this out.

One of them certainly would be provided by the Canadian Human Rights Commission in terms of its operational procedures. I do know it is already planning and expecting to do such a thing and make it available to the public and to employers. It will also be utilized as its own internal document to express operating procedures for how it would audit certain features, how it would carry it out, and what it would look at. The document will, of course, be tied to the essential requirements for employment equity contained in the bill.

The Chair: Thank you very much. The meeting is adjourned.

[Translation]

aux organismes intéressés les points que l'agent d'application a l'intention de vérifier, de l'informer des renseignements qu'il veut obtenir, etc. Autrement dit, l'objet du plan de vérification devra être soumis à l'avance à l'employeur. Cette hypothèse a-t-elle été envisagée par le gouvernement dans ce projet de loi?

Mme Stinson: Il a été décidé de ne pas inclure dans le projet de loi une description précise des étapes de la vérification. On prévoit toutefois qu'une procédure analogue sera utilisée. On pense que dans le cours normal du processus d'application de ces mesures, la personne à qui on imposera de se conformer à telle ou telle règle devra savoir exactement comment s'effectuera la vérification. Vraisemblablement, il y aura probablement plus d'un document qui décrira cette procédure.

L'un d'entre eux sera certainement produit par la Commission canadienne des droits de la personne. Je sais qu'elle a déjà l'intention de produire ce genre de document et de le mettre à la disposition du public et des employeurs. Elle s'en servira également à l'interne pour expliquer comment s'effectuera la vérification de certains aspects, les procédures qui seront suivies, ainsi que les employeurs qui seront visés par ces vérifications. Évidemment, ce document reproduira les exigences essentielles en matière d'équité d'emploi qui sont contenues dans le projet de loi.

Le président: Je vous remercie beaucoup. La séance est levée.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid Lettermail Port payé
Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré—Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré—Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From IAM Cares:

May Polsky, National Director;

Vincent Blais, Board Director.

From the Canadian National:

Marie Tellier, Assistant Vice-President, Employment Equity.

From Human Resources Development Canada:

Gay Stinson, Coordinator, Employment Equity Branch;

Michael Dixon, Senior Counsel, Legal Services;

Susannah Rowley, Chief of Compliance, Legislated Employment Equity Program; and

Syed Naseem, Analyst, Employment Equity Branch, Department of Human Resources Development.

TÉMOINS

De AIM Croit:

May Polsky, directrice nationale;

Vincent Blais, adjoint administratif.

Du Canadien national:

Marie Tellier, vice-présidente adjointe, Équité en matière d'emploi.

Du Développement des ressources humaines Canada:

Gay Stinson, coordonnatrice, Direction générale de l'équité en matière d'emploi;

Michael Dixon, avocat-conseil principal, Services juridiques;

Susannah Rowley, chef, Respect de la loi, Programme légiféré d'équité en matière d'emploi; et

Syed Naseem, analyste, Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 41

Thursday, March 2, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 41

Le jeudi 2 mars 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 2, 1995 (46)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 3:34 o'clock p.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Ivan Grose, John Maloney, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From Metis National Council: Gérald Morin; Diane Gielis. From the Congress of Aboriginal Peoples: Jim Sinclair; Dan Ross; Diane Jardine. As an individual: Mark Pickup, (Edmonton, Alberta).

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

Gérald Morin made a statement and with the other witness answered questions.

Jim Sinclair and Diane Jardine both made opening statements and with the other witness answered questions.

Mark Pickup made an opening statement and answered questions.

At 5:13 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 5:17 o'clock p.m., the sitting resumed.

At 6:03 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 2 MARS 1995 (46)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 15 h 34, dans la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Yvan Grose, John Maloney, Rey D. Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: Du Ralliement national des Métis: Gérald Morin; Diane Gielis. Du Congrès des peuples autochtones: Jim Sinclair; Dan Ross; Diane Jardine. À titre personnel: Mark Pickup, (Edmonton, Alberta).

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23).

Gérald Morin fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

Jim Sinclair et Diane Jardin font des déclarations et, avec les autres témoins, répondent aux questions.

Mark Pickup fait une déclaration et répond aux questions.

À 17 h 13, le Comité suspend ses travaux.

À 17 h 17, le Comité reprend ses travaux.

À 18 h 03, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, March 2, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 2 mars 1995

• 1535

The Chair: I would now like to resume the proceedings of our committee studying the Employment Equity Act. Mr. Morin is here from the Metis National Council.

Mr. Gérald Morin (President, Metis National Council): With me is Ms Diane Gielis. She works for the Metis National Council in the area of human resources development.

I want to thank the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons for hearing from us this afternoon. I got the sense from being here earlier this morning that everyone was pretty busy with other meetings. I understand you have heard from quite a number of witnesses in the past few days. I can understand the urgency, since the legislation is now currently proceeding through the House. So I thank you very much for giving us this opportunity to hear our views.

As president of the Metis National Council I am honoured to come before you today to present the Metis nation's views on the federal government's proposed employment equity legislation.

The Metis National Council represents the Metis nation at the national level, with provincial affiliates in Ontario, the prairie provinces, and British Columbia. The Metis population is the second-largest aboriginal population, making up 21% of the total aboriginal population.

The Metis have a long and honourable history in Canada. They were the backbone of the fur trade and among Canada's fur traders. They opened up trade routes from Saint Paul, Minnesota, to Edmonton, Alberta. They founded the province of Manitoba. It was Louis Riel who made sure responsible government, democracy, was introduced to the west.

The Metis people of Canada are a unique people, with special rights and status as one of the aboriginal peoples, as confirmed and recognized in the Constitution Act, 1982. As a people we share the same social and economic conditions as other aboriginal peoples; social and economic conditions far worse than those of the general Canadian population.

Like other aboriginal peoples, the Metis have a very young population, with 37.8% of our population under the age of 15. By way of comparison, children comprise only 20.9% of Canada's population. The largest segment of the Metis population being children only points to the importance of ensuring equitable opportunities in education and the school–to–work transition. Only 12% of Canada's population is made up of people 65 and over. The elderly make up only 2.8% of Canada's Metis population, and only 3.1% of the aboriginal population overall. We do not share the trend towards a rapidly aging population.

Le président: Le Comité reprend son étude de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous accueillons aujourd'hui M. Morin, du Ralliement national des Métis.

M. Gérald Morin (président, Ralliement national des Métis): Je suis accompagné aujourd'hui de M^{me} Diane Gielis. Elle est responsable du développement des ressources humaines au sein de notre organisme.

Je tiens à remercier le comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées de nous avoir invités de comparaître devant lui cet après-midi. J'ai eu l'impression ce matin que votre horaire était très chargé. On me dit que vous avez entendu plusieurs témoins au cours des derniers jours. Le temps presse en effet parce que la Chambre est maintenant saisie du projet de loi. Je vous remercie donc de l'occasion qui nous est donnée de vous faire part de nos vues.

À titre de président du Ralliement national des Métis, je suis honoré de vous présenter aujourd'hui la position de la Nation métis sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi proposée par le gouvernement fédéral.

Le Ralliement national des Métis représente la Nation métis au niveau national et compte des sections provinciales en Ontario, dans les Prairies et en Colombie—Britannique. Les Métis représentent le deuxième groupe autochtone en importance, constituant 21 p. 100 de la population autochtone totale.

L'histoire des Métis au Canada est longue et honorable. Dès le début, le commerce des fourrures a reposé sur eux. Ils ont ouvert les routes du commerce allant de Saint Paul au Minnesota à Edmonton en Alberta. Ils ont créé la province du Manitoba. C'est Louis Riel qui s'est assuré que l'Ouest ait un gouvernement responsable et connaisse la démocratie.

Les Métis du Canada constituent un peuple unique auquel la loi constitutionnelle de 1982 reconnaît certains droits ainsi que le statut de peuple autochtone. Comme c'est le cas pour les autres peuples autochtones, la situation sociale et économique de notre peuple est bien moins bonne que celle de la population canadienne dans son ensemble.

Comme les autres peuples autochtones également, la population métis est très jeune, 37,8 p. 100 des métis ayant moins de 15 ans. À titre de comparaison, les enfants ne représentent que 20,9 p. 100 de la population canadienne. La grande jeunesse de la population métis fait ressortir l'importance qu'il faut attacher à l'éducation ainsi qu'à la transition étude—travail. Seulement 12 p. 100 de la population canadienne est âgée de 65 ans et plus. Les personnes âgées ne représentent que 2,8 p. 100 de la population métis canadienne et seulement 3,1 p. 100 de la population autochtone dans son ensemble. Contrairement à la population canadienne, notre population ne vieillit pas rapidement.

All aboriginal peoples share the same demographic profile, and that profile is entirely different from that of the general population.

As a group, the Metis are at the bottom of the income scale. According to the latest census data, Canadians had an average income in 1990 of \$24,000. The average income of a Metis adult was only \$16,164, which is 33% less than the Canadian average. Close to 75% of Metis adults had incomes of less than \$20,000 a year in 1990. Fewer than 3% had incomes of \$50,000 or more.

[Traduction]

Tous les peuples autochtones ont le même profil démographique, qui se distingue complètement de celui de l'ensemble de la population canadienne.

Les Métis se situent au bas de l'échelle des revenus au Canada. Les données tirées du dernier recensement situaient à 24 000\$ le revenu moyen au Canada en 1990. Le revenu moyen des adultes métis n'était cependant que de 16 164\$, ce qui représente 33 p. 100 de moins que la moyenne canadienne. Près de 75 p. 100 des adultes métis ont gagné moins de 20 000\$ en 1990. Moins de 3 p. 100 d'entre eux avaient des revenus de 50 000\$ ou plus.

• 1540

This income pattern is shared with other aboriginal peoplas, particularly aboriginal peoples off reserve. The average income of \$16,186 for Indians off reserve was nearly identical to that of the Metis. The average income of Inuit adults was also nearly the same, at \$15,000. The average annual income was a mere \$10,411 for Indians on reserve.

The point I wish to make is this: Metis share basically the same social and economic conditions as other aboriginal peoples in this country, and those conditions point to the need for immediate measures in many areas. How do you think we feel about the lot reserved for us in the Canada of today? How can Canadians be proud of the way they have treated the Metis people? How can they justify continued inaction?

Anyone who seriously studies the subject must conclude that despite Canada's efforts to bestow civilization on aboriginal people, it never really tried to admit aboriginal people as equals into Canadian society. It claims sovereignty over us. It tried to remake us in their image, but it could never bring itself to admit that aboriginal people are every bit as good as other Canadians.

We live with this legacy today. I recognize that things are improving. Not so long ago it would have been unthinkable for an aboriginal person to run for Parliament. Today we have MPs of aboriginal origin. Not so long ago it would have been unthinkable to allow aboriginal persons to administer their own schools or to run housing corporations. Today we are doing just that in many parts of Canada.

Notwithstanding this progress, I find it difficult to explain the conditions of most aboriginal and Metis people without reference to the marginalization they have historically experienced and to the pervasive, discriminatory attitudes that lie at the root of this problem. For instance, why do Metis and aboriginal people in general suffer rates of unemployment two to three times the Canadian average? Today 65% of Metis live in urban areas. They are highly integrated into the workforce. Nationally, we have a labour force participation rate of 63%, which, all things considered, is fairly close to the Canadian average of 68%. In some provinces the Metis participation rate even exceeds the provincial average. Metis want to work.

La situation au plan des revenu des autres peuples autochtones, et en particulier des autochtones hors des réserves, est la même. Le revenu moyen des Indiens hors réserves était de 16 186\$, soit à peu près le revenu moyen des Métis. Les adultes inuit avaient aussi un revenu presque identique de 15 000\$. Le revenu annuel moyen des Indiens vivant sur les réserves n'était cependant que de 10 411\$.

Voici ce que j'aimerais que vous reteniez de tous ces chiffres. La situation sociale et économique des Métis est à peu près la même que celle des autres peuples autochtones, et elle fait ressortir la nécessité de l'adoption de mesures immédiates dans de nombreux domaines. Que croyez-vous que nous pensons du sort qui nous est réservé dans le Canada d'aujourd'hui? Comment les Canadiens peuvent-ils être fiers de la façon dont ils ont traité les Métis? Peuvent-ils continuer de ne rien faire pour améliorer la situation?

Quiconque étudie sérieusement le sujet doit conclure que dans ses efforts pour civiliser les peuples autochtones, la société canadienne ne les a jamais considérés comme des égaux. Elle a plutôt voulu exercer sa souveraineté sur eux. Les Canadiens ont essayé de nous faire à leur image, mais n'ont jamais vraiment reconnu le fait que les autochtones les valaient.

Nous ressentons encore aujourd'hui les effets de cette attitude. J'admets cependant que la situation s'améliore. Il n'y a pas si longtemps, il aurait été impensable qu'un autochtone puisse à se faire élire comme député. Aujourd'hui, des députés d'origine autochtone siègent au Parlement. Il n'y a pas si longtemps, il aurait été impensable de permettre aux autochtones de gérer leurs propres écoles ou leurs sociétés de logement. C'est aujourd'hui une réalité dans de nombreuses régions du Canada.

Malgré ces progrès, j'ai du mal à expliquer les conditions de vie de la plupart des autochtones et des Métis, sans parler de la marginalisation qu'ils ont connue historiquement ainsi que la discrimination généralisée qu'ils ont dû subir. Par exemple, pourquoi le taux de chômage chez les Métis et les autochtones est-il deux ou trois fois plus élevé que la moyenne canadienne? À l'heure actuelle, 65 p. 100 des Métis vivent en milieu urbain. Ils sont bien intégrés à la population active. À l'échelle nationale, le taux de participation des Métis à la population active est de 63 p. 100, ce qui se rapproche, tout compte fait, de la moyenne canadienne qui est de 68 p. 100. Dans certains provinces, le taux de participation des Métis dépasse même la moyenne provinciale. Cela montre bien que les Métis veulent travailler.

True, fewer Metis complete high school than other Canadians, but those who do are just as likely to pursue post–secondary studies. In fact, the proportion of people with trade certificates, non–university diplomas or some post–secondary education is just as high among Metis as in the Canadian population generally.

It is also true that few Metis have university degrees. Nationally, only 3% of the Metis population have university degrees, compared with 11% of the general population. We must ask why so many of our young people are disillusioned with the school system. Too much is often made of discrepancies and levels of educational attainment. In fact, if the percentage of Metis with university degrees had been the same in 1991 as it is for the general population, and if we assumed that all these university graduates were employed, the unemployment rate for Metis people nationally would have dropped only marginally.

We calculated that under the best case scenario, it would have dropped from 21.7% to 19.3%. Unemployment among Metis would have remained at nearly twice the national average of 10.2%. The high rates of unemployment experienced by Metis cannot be explained entirely by differences in educational levels or their supposed lack of skills. For example, such explanations cannot account for why it is that for Canadians generally, the further west one goes the lower the unemployment rate, while for aboriginal peoples, unemployment becomes even worse.

The fundamental point is that we are still living with the legacy of the historic marginalization of the aboriginal peoples of Canada. Our people are still marginalized socially and economically. They are still being excluded from equal and fair participation in Canadian society and the Canadian economy. This is being done less through legislation than through a whole range of rules, attitudes, and informal networks that we have only begun to understand.

Whether or not one agrees with this interpretation, the facts are undeniable. Aboriginal people occupy the bottom rungs of the Canadian social hierarchy and are underrepresented in virtually all spheres of life other than those we consider the most undesirable. What can be done about this? What should be done about this? These are questions I believe your committee is wrestling with in considering Bill C-64.

• 1545

Before I go on to the specifics of the bill, I would like to make a few points about what we believe can and should be done to address and rectify the situation Metis people face in terms of employment opportunity and employment equity.

Measures such as those you are considering today are premised on the assumption that to increase employment opportunities for aboriginal people, women, the disabled, and members of visible minorities, the federal government and

[Translation]

Il est vrai que moins de Métis terminent leurs études secondaires que les autres Canadiens, mais ceux qui le font poursuivent ensuite leurs études au niveau postsecondaire. En fait, la proportion de gens qui ont un certificat de compétence professionnelle, un diplôme non—universitaire ou un diplôme d'études postsecondaires est aussi élevée parmi les Métis que dans l'ensemble de la population canadienne.

Il est vrai cependant que peu de Métis ont un diplôme universitaire. À l'échelle nationale, seulement 3 p. 100 de la population métis a un diplôme universitaire, contre 11 p. 100 de l'ensemble de la population. Il faut nous demander pourquoi tant de jeunes Métis sont déçus par le système scolaire. On fait souvent trop grand cas des différences dans le niveau de réussite scolaire. En fait, si le pourcentage de Métis et d'autres Canadiens ayant un diplôme universitaire avait été le même en 1991, en supposant que tous les diplômés universitaires trouvent un emploi, le taux de chômage chez les Métis n'aurait que peu diminué à l'échelle nationale.

Nous calculons que dans le meilleur des cas, il ne serait passé que de 21,7 p. 100 à 19,3 p. 100. Le taux de chômage chez les Métis serait demeuré à près de deux fois la moyenne nationale, qui est de 10,2 p. 100. Ces hauts taux de chômage parmi les Métis ne peuvent pas s'expliquer seulement par le fait que leur niveau d'instruction n'est pas aussi élevé que celui de l'ensemble de la population ou par une absence prétendue de compétences. Ainsi, cela ne peut pas expliquer le fait qu'au Canada, de façon générale, plus on va vers l'ouest, plus le taux de chômage est bas alors que dans le cas des personnes autochtones, le taux de chômage s'aggrave même.

En fait, la seule façon d'expliquer la situation, c'est que nous ressentons toujours les effets de notre marginalisation historique. Nos gens sont toujours marginalisés au plan social et économique. On continue de les exclure de la société et de l'économie canadienne. Ce n'est pas le fait des lois, mais d'un ensemble de règles, d'attitudes et de réseaux officieux que nous commençons à comprendre.

Qu'on soit d'accord ou non avec cette interprétation, les faits sont indéniables. Les autochtones se trouvent au bas de l'échelle hiérarchique dans la société canadienne et sont sous-représentés dans presque tous les domaines d'activité que nous considérons les plus souhaitables. Comment améliorer la situation? Qu'est-ce qu'il convient de faire pour atteindre cet objectif? Voilà des questions que le comité se pose, semble-t-il, dans le cours de son étude du projet de loi C-64.

Avant de vous parler spécifiquement du projet de loi, j'aimerais dire quelques mots au sujet des mesures qui peuvent être prises et qui devraient être prises pour corriger la situation actuelle et pour favoriser l'équité en matière d'emploi au sein de la population autochtone.

Les mesures que vous étudiez aujourd'hui se fondent sur le principe que pour accroître les perspectives d'emploi des autochtones, des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, le gouvernement fédéral ainsi

companies doing business with the federal government should be que les entreprises qui traitent avec lui devraient être tenus de somehow compelled to hire more of these classes of persons. The idea is not completely without merit. Admittedly, its merits are increasingly being placed into question today. Employment equity and affirmative action are under attack throughout North America.

I wish to make it clear that we do not share the views of those who oppose in principle using the law to overcome discrimination in the workplace. My concern is not that employment equity legislation does not work, but that it does too little. Aboriginal people are in a different situation than other groups, such as women or visible minorities. We do not wish to turn down employment opportunities with the Government of Canada or with private sector employers, but integration into the bureaucratic structures of the Canadian state is not our prime objective, nor do we think it is the ideal way to involve aboriginal people in public administration.

There are differences between aboriginal culture and corporate culture. Too often, the price of success in the Canadian bureaucracy for aboriginal persons is complete assimilation into a corporate culture that is so foreign to their own that it demands them to abandon any meaningful aboriginal identity. Those who cling to their identity are all too often cast as failures. In our view, self-government for the aboriginal peoples is the surest and most effective way to ensure that we become more involved in public administration.

Rather than being on hiring aboriginal people to perform functions of federal bureaucrats, the focus should be on transferring functions currently being performed by federal bureaucrats to aboriginal governments and aboriginal communities. Let us do the hiring. You may be pleasantly surprised at the results.

Until a few years ago, for example, next to no Metis had any knowledge of the housing sector or any experience managing housing programs or housing projects. Today we have some very able people in this field who have considerable experience with delivery of housing programs. The same is occurring with respect to the delivery of employment and training programs.

This is being accomplished because the federal government took the step and the risk of supporting the development of Metis people and institutions. That risk is beginning to produce results. Such initiatives can and should be applied to virtually all areas of federal activity. Encourage the development of Metis institutions, empower the Metis to manage and administer programs directed at their people, and you will have taken practical steps to overcome the marginalization that has characterized relations between Canada and the Metis nation for so very long.

The inequality the federal government is trying to address through employment equity law is not, at least in the case of the Metis, so much an inequality born of individual differences as the inequality created and maintained between two peoples

[Traduction]

recruter davantage d'employés appartenant à ces catégories de personnes. Le principe sur lesquelles elles reposent est cependant de plus en plus contesté. En effet, l'équité en matière d'emploi ainsi que l'action positive sont de plus en plus contestées en Amérique du Nord.

Nous aimerions préciser d'entrée de jeu que nous ne sommes pas d'accord avec ceux qui s'opposent en principe à ce qu'on légifère afin de mettre fin à la discrimination en milieu de travail. Je ne suis pas d'avis qu'une loi sur l'équité en matière d'emploi ne peut pas fonctionner, mais je considère que ses objectifs sont trop limités. La situation des autochtones se distingue de celle d'autres groupes comme les femmes ou les minorités visibles. Nous ne voulons pas refuser des emplois que nous offrirait le Gouvernement du Canada ou des employeurs du secteur privé, mais notre objectif premier n'est pas de nous intégrer à la fonction publique de l'État canadien, et nous ne pensons d'ailleurs pas que c'est la façon idéale d'initier les autochtones à la gestion publique.

Il y a des distinctions entre la culture autochtone et la culture des entreprises. Trop souvent, le prix à payer pour qu'un autochtone réussisse dans la fonction publique canadienne, c'est que celui-ci accepte de se laisser complètement assimiler par la culture de l'entreprise, culture qui est très différente de la sienne et qui exige qu'il abandonne son identité autochtone. Ceux qui tiennent à conserver leur identité autochtone sont souvent considérés comme des échecs. À notre avis, l'autonomie politique pour les peuples autochtones constitue la façon la plus efficace de les faire participer à l'administration publique.

Au lieu d'insister pour que les autochtones deviennent des fonctionnaires fédéraux, on devrait plutôt songer à transférer aux gouvernements autochtones et aux collectivités autochtones des fonctions que remplissent actuellement des fonctionnaires fédéraux. Laissez-nous recruter les employés dont nous avons besoin. Vous serez peut-être heureux des résultats que nous obtiendrons.

Jusqu'à il y a quelques années, par exemple, presque aucun Métis ne connaissait le secteur du logement ni n'avait une expérience de la gestion des programmes de logement. Aujourd'hui, il y a des Métis très compétents qui possèdent une vaste expérience de la gestion des programmes de logement. La même chose vaut pour les programmes d'emploi et de formation.

Si la situation s'est améliorée à cet égard, c'est que le gouvernement fédéral a pris le risque d'appuyer le développement du peuple et des institutions métis. Cela commence à donner des résultats. Ce genre d'initiative devrait être répété dans presque tous les secteurs d'activités du gouvernement fédéral. Encouragez le développement des institutions métis et permettez aux Métis de gérer les programmes qui leur sont destinés, et vous aurez pris des mesures concrètes pour mettre fin à la marginalisation qui caractérise les relations entre le Canada et les nations métis depuis trop longtemps.

Les injustices que le gouvernement fédéral cherche à corriger par une loi sur l'équité en matière d'emploi ne sont pas tant dues, du moins dans le cas des Métis, à des différences individuelles, qu'à de longs rapports fondés sur l'inégalité entre

over a long period of time. Metis people will be accepted as equals in Canadian society the day Canadian society accepts the Metis nation as its equal, not in size and stature perhaps, but in law and in rights.

Employment equity legislation cannot be the be-all and end-all of the federal government's efforts in this area. Implementation of self-government is, in our view, critically important to achieve the objectives motivating your efforts.

Let me turn now to the proposed legislation itself. The Metis National Council does not reject the legislation, nor can we support it in its present form. Bill C-64 must be strengthened if we are to be serious about employment equity. We are in agreement with the general intent of the legislation, the goal of eliminating systemic barriers to employment, which is consistent with our goal of equitable employment for our people.

As a representative of one of the groups that experienced employment disadvantages, which the proposed legislation is intended to alleviate, I wish to make it very clear at the start that we would support a much stronger version of the legislation presently before you. What we need is effective employment equity legislation. This is not currently the case.

Existing legislation has provided for identification and elimination of employment practices that act as barriers to members of designated groups in the federal public service. This legislation takes the form of the Public Service Reform Act of 1992, an amended Financial Administration Act, and a Public Service Employment Act. Among other things, it provides for producing employment equity plans and instituting positive practices and reasonable accommodations in order to achieve equity in the federal workplace.

• 1550

Presently Treasury Board is primarily responsible for preparing departmental plans for each public service department and agency. Treasury Board is also required to table an annual report in Parliament on employment equity in the public service.

Further to this, there is the Federal Contractors Program, which is intended to ensure that employers who do business with the government follow equitable employment practices. It applies to companies with 100 employees or more that bid on federal contracts of \$200,000 or more.

The result of all this effort has been of little benefit to aboriginal people, who continue to be under-represented in the federal public service. Will this framework be an improvement? We do not condemn the legislation outright, as we find much in keeping with the commitment to eliminating systemic barriers to the equitable employment of our people, which is consistent with Metis aspirations for significant participation in the Canadian labour force.

[Translation]

deux peuples. Les Métis seront considérés comme des partenaires égaux dans la société canadienne le jour où la société canadienne les considérera comme des égaux, égalité qui ne se manifestera pas dans les nombres, mais qui sera reconnue dans la loi et qui s'accompagnera de certains droits.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne peut constituer l'aboutissement de tous les efforts du gouvernement fédéral dans ce domaine. À notre avis, l'octroi de l'autonomie politique aux autochtones est vraiment la façon pour nous d'atteindre nos objectifs.

Permettez-moi maintenant de vous parler du projet de loi lui-même. Le Conseil national des Métis ne rejette pas le projet de loi, mais il ne peut pas non plus l'approuver sous sa forme actuelle. Pour vraiment favoriser l'équité en matière d'emploi, il convient de renforcer le projet de loi C-64. Nous sommes d'accord avec le principe de base du projet de loi, qui est de supprimer les obstacles systémiques à l'emploi, objectif conforme au but que nous nous sommes fixés de favoriser des chances d'accès égales à l'emploi pour nos gens.

À titre de représentant d'un des groupes qui a fait l'objet d'une discrimination au plan emploi, discrimination que le projet de loi est censé éliminer, j'aimerais préciser d'entrée de jeu que nous appuierions une version beaucoup plus contraignante du projet de loi dont vous êtes saisis. Ce qu'il nous faut, c'est une loi sur l'équité en matière d'emploi qui soit efficace. La loi actuelle ne l'est pas vraiment.

La loi actuelle prévoit l'identification et l'élimination des pratiques en matière d'emploi qui constituent un obstacle au recrutement des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale. C'est l'objet de la Loi sur la réforme de la fonction publique de 1992, la nouvelle Loi sur la gestion des finances publiques et la Loi de l'emploi dans la fonction publique. Elle prévoit, entre autres choses, l'établissement de plans d'équité en matière d'emploi et l'adoption de pratiques positives ainsi que d'arrangements raisonnables afin de favoriser l'équité dans la fonction publique fédérale.

À l'heure actuelle, c'est avant tout le Conseil du Trésor qui est chargé d'établir les plans d'équité en matière d'emploi pour tous les ministères et organismes fédéraux. Il lui incombe aussi de déposer un rapport annuel au Parlement sur l'évolution de l'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique.

En outre, le Programme de contrats fédéraux vise à s'assurer que les employeurs qui ont des liens d'affaire avec le gouvernement adoptent des pratiques équitables en matière d'emploi. La loi s'applique donc aux entreprises qui comptent plus de 100 employés et qui reçoivent du gouvernement fédéral des contrats d'au moins 200 000\$.

Tous ces efforts n'ont pas beaucoup amélioré la situation des peuples autochtones, qui continuent d'être sous-représentés au sein de la Fonction publique. Le projet de loi constituera-t-il une amélioration par rapport à la situation actuelle? Nous ne condamnons pas catégoriquement le projet de loi, puisqu'il vise toujours à éliminer les obstacles systémiques à l'équité en matière d'emploi pour notre peuple, ce qui est conforme aux aspirations des Métis puisqu'ils veulent participer en grand nombre à la population active canadienne.

Having said this, more concrete action on the part of the federal government is needed to support its commitment to ensuring equitable employment opportunities for aboriginal peoples, especially in light of its other commitments to the aboriginal peoples of Canada.

Our concerns regarding the proposed legislation are shared by other aboriginal groups, as we are all under-represented in most workplaces and face inordinate challenges in obtaining equitable employment opportunities.

The proposed legislation is clearly pro-employer, public or private, and waters down human rights legislation and the whole intent of employment equity. It requires them to do little more than what they are already obligated to do.

The Chair: Mr. Morin, are you done with your presentation?

Mr. Morin: Yes.

The Chair: Thank you for your opening remarks. I now open it to discussion. —Mr. Bernier.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Je ne pensais pas que M. Morin avait terminé sa présentation, mais si c'est le cas...

Je comprends le sens de la présentation de M. Morin. D'abord, je le remercie d'être venu témoigner devant nous. Il plaide pour la mise sur pied d'un gouvernement autonome parmi les populations autochtones. Il reconnaît également la nécessité de la présente loi. J'aimerais l'entendre nous dire en quoi la présente loi peut aider les représentants de son groupe à avoir une meilleure représentation dans les institutions. Je ne vois pas ce lien dans les propos tenus par M. Morin.

J'aimerais qu'il nous dise en quoi cette loi sera utile aux gens qu'il représente.

Mr. Morin: Thank you, sir.

I guess I was given a shorter version of the presentation. Actually, the remaining portion of the presentation addresses some of the issues you pointed out. If I can now complete the remainder of the presentation, I think we'll get into that. I apologize for that.

I was saying that it requires them to do little more than what they are already obligated to do—implement employment equity. It gives the employers more power, and government departments will continue to do as they please if there are no monitoring mechanisms in place.

The proposed legislation must take into consideration the principles embodied in the Charter of Rights, specifically freedom from discrimination. The charter specifically provides for employment equity measures in addressing discrimination by virtue of subsection 15.(1), which prohibits discrimination, guarantees equality, and provides for equal protection and benefit of the law. The legislation should also operate and be implemented and interpreted in a fair and just manner, in accordance with such principles.

The proposed legislation does not clearly state what employment equity is, although it does state what it is not. This only provides more levers to employers to justify their action or inaction. We firmly believe there should be no exception to the

[Traduction]

Cela étant dit, le gouvernement fédéral doit prendre des mesures concrètes pour s'assurer que les autochtones jouissent vraiment de l'équité en matière d'emploi, en particulier compte tenu des engagements qu'il a pris à l'égard des peuples autochtones du Canada.

D'autres peuples autochtones partagent nos préoccupations au sujet du projet de loi étant donné que nous sommes tous sous-représentés dans la plupart des milieux de travail et que nous devons faire face à des obstacles démesurés pour obtenir des chances égales à l'emploi.

Le projet de loi penche clairement en faveur des employeurs, tant publics que privés, et il édulcore la législation dans le domaine des droits de la personne ainsi que tout le principe de l'équité en matière d'emploi. En effet, il n'impose aucune autre obligation aux employeurs à cet égard.

Le président: Monsieur Morin, avez-vous terminé votre déclaration liminaire?

M. Morin: Oui.

Le président: Je vous remercie. J'ouvre maintenant la période des questions. Monsieur Bernier.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): I didn't think Mr. Morin had finished his presentation, but if it is the case. . .

I understand Mr. Morin's point of view. I first of all want to thank him for appearing before us. He is defending the cause of political government for aboriginal peoples. He also recognizes the need for the present act. I would like him to tell us in what way the present act can improve the representation of members of his group in the federal institutions. I don't know if he really told us in his presentation.

I would like him to tell us in what way this act will be helpful to his people.

M. Morin: Je vous remercie, monsieur.

Je crois qu'on m'a donné une version abrégée de la déclaration liminaire. En fait, la fin de cette déclaration porte sur la question que vous soulevez. Si vous me permettez de terminer la déclaration, j'y viendrai. Je m'excuse de ce petit oubli.

Je disais donc que la loi n'impose pas d'autres obligations aux employeurs en ce qui touche l'équité en matière d'emploi. En fait, la loi accorde plus de pouvoir aux employeurs et les ministères continueront d'agir à leur guise en l'absence de mécanisme de surveillance.

Le projet de loi doit tenir compte des principes énoncés dans la Charte des droits, et en particulier le droit de ne pas faire l'objet de discrimination. La charte prévoit spécifiquement des mesures pour assurer l'équité en matière d'emploi en interdisant la discrimination aux termes du paragraphe 15.(1), qui garantit l'égalité et qui assure à chacun une protection égale sous le régime de la loi. La loi sur l'équité en matière d'emploi devrait être interprétée de façon juste et équitable conformément aux principes énoncés dans la charte.

Le projet de loi ne définit pas clairement le principe de l'équité en matière d'emploi mais précise plutôt ce qu'on ne doit pas considérer comme étant des mesures d'équité en matière d'emploi. Cela ne fait qu'accroître les raisons qui

application of the legislation, as can be found in paragraph 4.(1)(c), which exempts the application of the act to certain sections of the public sector. There is no real justification for the exclusion of any department or division.

The legislation provides for all sorts of loopholes for employers. For example, employers will not be required to implement measures where they would cause undue hardship to the employer. What would constitute undue hardship? For example, would the burden of administration and paperwork be found to be an undue hardship?

• 1555

In the same vein, employers are expressly exempt from having to hire or promote unqualified persons. Although I agree with the merit principle, we have serious concerns that this creates the potential for unnecessary or artificial raising of qualifications in order to exclude persons who would otherwise possess the skills and abilities necessary to perform the work.

There is also a need to improve the tracking of aboriginal candidates and employees in hirings, promotions, and terminations, to determine the representation rates of different aboriginal peoples.

Clause 10 provides for employers to prepare an employment equity plan for the making of reasonable accommodations to correct under–representation in their workforces. Difficulties arise in the interpretation of what is reasonable.

This clause also provides for guidelines on setting numerical goals by employers. We do not have a great deal of confidence in the setting of goals by employers and their making reasonable efforts to achieve these goals. The legislation does little to ensure the plans will actually be implemented.

Clause 11 provides that employers will themselves ensure they make reasonable progress in the event the plans are actually implemented.

Clause 12 obligates employers to make reasonable efforts to implement their plans and assess whether reasonable progress is being made. This provision does not require attainment of any goals, only an effort and self—assessment. The establishment of goals does not translate into achievement of those goals.

Although subclause 14.(1) provides for employers to consult with their employee representatives by inviting them to provide their views, there is no identification of such groups who would require staff to deal with such matters. The provision to which we most strongly object, and which we consider a step backwards, is the provision that would prohibit groups from lodging systemic discrimination complaints based on data that demonstrates underrepresentation in the employer's workplace.

[Translation]

peuvent être invoquées par les employeurs pour justifier le fait qu'ils prennent certaines mesures ou qu'ils refusent de le faire. À notre avis, rien ne justifie le fait que l'alinéa 4.(1)c) exclut de l'application de la loi certaines parties de la Fonction publique. Rien ne justifie le fait qu'un ministère ou qu'un service gouvernemental soit exclu de l'application de la loi.

Le projet de loi prévoit toutes sortes d'échappatoires pour les employeurs. Ainsi, les employeurs ne sont pas tenus d'appliquer des mesures relatives à l'équité en matière d'emploi qui seraient susceptibles de leur causer un préjudice injustifié. Qu'entend—on par préjudice injustifié? Estimerait—on, par exemple, que certaines formalités administratives risquent de causer un préjudice injustifié à l'employeur?

De la même façon, les employeurs ne sont pas tenus de recruter ni de promouvoir les personnes qui n'ont pas les compétences voulues. Bien que j'appuie le principe du mérite, nous nous inquiétons vraiment de la possibilité qu'on relève inutilement ou artificiellement les normes de recrutement et de promotion afin d'exclure des personnes qui autrement auraient les compétences et les aptitudes nécessaires pour remplir les fonctions du poste.

Il est également nécessaire d'améliorer les statistiques portant sur le recrutement, l'avancement et le congédiement des candidats autochtones pour établir quel est leur taux de représentation.

L'article 10 énonce que les employeurs doivent établir un plan d'équité en matière d'emploi et prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour corriger la sous-représentation des groupes-cible au sein de leur effectif. L'interprétation du terme «raisonnable» pose certaines difficultés.

Cet article prévoit également l'établissement par les employeurs d'objectifs quantitatifs. Nous doutons un peu que les employeurs se fixent des objectifs quantitatifs et qu'ils fassent des efforts raisonnables pour les atteindre. Ce projet de loi ne prévoit aucune mesure afin de s'assurer que cela soit fait.

L'article 11 confie aux employeurs le loin de contrôler eux-mêmes si des progrès raisonnables ont été réalisés dans l'atteinte de l'objectif de l'équité en matière d'emploi.

L'article 12 oblige les employeurs à faire des efforts raisonnables pour mettre en oeuvre leurs plans et pour évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés. Tout ce que cet article prévoit, c'est que des efforts soient faits pour atteindre les objectifs. Or, l'établissement d'objectifs n'entraîne pas nécessairement leur réalisation.

Bien que le paragraphe 14.(1) prévoit que l'employeur doit consulter les représentants des employés et les inviter à donner leur avis sur certaines questions, on ne précise pas quels sont les groupes qui doivent faire l'objet de ces consultations. La disposition à laquelle nous nous opposons le plus vivement, et que nous considérons comme un pas en arrière, est celle qui empêche ait les membres des groupes—cible de formuler des plaintes de discrimination systémique en se fondant sur des données démontrant leur sous—représentation au sein de l'effectif de l'employeur visé.

Employment equity legislation should not be limiting the rights of individuals or groups to lodge complaints, a right that we have had for years. Clearly, this provision is contrary to the whole intent of human rights and employment equity legislation.

A related area of concern is the make—up of and lack of access to tribunals, which should be representative of the workforce, preferably permanent, independent, and with aboriginal representation. We are concerned that the hearings will be closed and employees or their representatives will not be permitted access.

Fines for violations should not be at the discretion of the minister, should be increased substantially, and apply equally to both the public and private sectors. Fines should apply to more than administrative violations where there is a clear finding of discrimination on the part of an employer.

The tribunal should also assess the power to require specific remedies and implementation of mechanisms to deal with discriminatory practices such as special programs and imposition of goals.

Treasury Board should also be treated as any other employer and its authorization should not be required in the adoption of regulations on employment equity. We firmly believe that any implementation and evaluation process must take place with the direct and full participation of our people. Any implementation and evaluation of the employment equity process must take into account Canada's constitutional and other obligations and commitments to aboriginal peoples.

Our people must play a key role in every step of the process beyond mere consultation. To effectively alleviate systemic discrimination and hiring practices in workplaces, those most affected must participate in the development of any measures.

As with the federal government, our governments are in a position to play a major role in the implementation and evaluation of the proposed legislation.

Aboriginal government and community representatives, employees and their representatives, organizations within both the private and public sectors, are all in a position to provide input at various stages of the process if provided adequate support.

Where a private or public sector employer provides a service primarily to aboriginal people, we believe the employer should be required to achieve a goal of 50% aboriginal representation within every occupational category. This recommendation has been repeatedly made by aboriginal organizations, commissions of inquiry, and others for many years and should be built into the process.

Finally, I would like to make it clear to committee members that it is our position that Metis and other aboriginal peoples should be fully consulted on the proposed legislation, especially given that it directly affects us and is intended for our benefit. My presentation before you does not constitute full, proper, or adequate consultation with the Metis people of Canada.

[Traduction]

La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne devrait pas limiter le droit de particuliers ou de groupes donnés de présenter des plaintes, un droit qu'on leur reconnaît depuis des années. De toute évidence, cette disposition va à l'encontre du principe même du respect des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi.

Nous faisons aussi des réserves au sujet de la composition des tribunaux et du manque d'accès à ceux—ci, tribunaux qui devraient être représentatifs de la population active et donc comporter de membres permanents et indépendants d'origine autochtone. Nous craignons que les audiences des tribunaux se tiennent à huis clos et que les employés ou leurs représentants n'y aient pas accès.

Il ne convient pas de laisser à la discrétion du ministre l'imposition d'amendes en cas de violation de la loi. Ces amendes devraient être augmentées considérablement et s'appliquer tant au secteur public que privé. Les amendes devraient être imposées non seulement lorsqu'il y a violation de certaines dispositions administratives de la loi, mais aussi lorsqu'on constate que l'employeur exerce une discrimination à l'égard d'un groupe désigné.

Le tribunal devrait également être autorisé à imposer certaines mesures et certains mécanismes en vue de mettre fin aux pratiques discriminatoires en recourant à des programmes spéciaux et à des objectifs bien précis.

Il conviendrait également de traiter le Conseil du Trésor comme tout autre employeur et le règlement relatif à l'équité en matière d'emploi ne devrait pas être assujetti à son approbation. Nous sommes convaincus que notre peuple doit participer directement et pleinement à la mise en oeuvre de la loi et à son évaluation. En outre, tout processus de mise en oeuvre et d'évaluation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi doit tenir compte notamment des engagements constitutionnels pris par le gouvernement fédéral à l'endroit des peuples autochtones.

Notre peuple doit jouer un rôle clé à toutes les étapes du processus, et pas seulement à l'étape des consultations. En effet, pour éliminer la discrimination systémique et pour mettre fin aux pratiques de recrutement qui défavorisent certains groupes, ceux qui sont les plus visés doivent participer à l'élaboration des mesures qui doivent être prises à cette fin.

Comme le gouvernement fédéral, nos gouvernements sont en mesure de jouer un rôle de premier plan dans la mise en oeuvre et l'évaluation de la loi proposée.

Si on leur accorde le soutien nécessaire, les gouvernements autochtones ainsi que les représentants communautaires, les employés et leurs représentants ainsi que les organismes tant du secteur privé que public, sont tous en mesure de participer aux différentes étapes du processus.

Lorsqu'un employeur du secteur privé ou du secteur public fournit un service essentiellement destiné au peuple autochtone, nous estimons que 50 p. 100 de l'effectif de cet employeur devrait être composé d'autochtones. Voilà une recommandation en vue d'améliorer le processus qui a été formulée au fil des ans par les organismes autochtones ainsi que les commissions d'enquête.

Enfin, j'aimerais préciser au comité que nous sommes d'avis que les Métis et les autres peuples autochtones devraient être pleinement consultés sur le projet de loi, en particulier dans la mesure où il nous touche directement et qu'il doit nous venir en aide. Il ne faut pas considérer que le peuple Métis du Canada est adéquatement consulté sur le projet de loi du simple fait que je comparaisse devant vous.

Directly related to the proposed legislation is the United Nations' adoption of the Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169, which received a majority vote of the Canadian delegates and which Canada has yet to ratify.

1600

The federal government has consulted with the provinces and the Department of Justice has confirmed that the convention would apply to Canada's Metis, Indian, and Inuit peoples. The convention deals with employment, training, education and provisions regarding equal treatment and opportunities in employment, conditions of employment, and vocational training, to name a few.

Once ratified by Canada, the convention would require Canada to ensure that aboriginal people would be afforded the full measure of human rights and freedoms without hindrance or discrimination and be consulted in good faith with the objective of achieving our agreement or consent whenever consideration is given to legislation or administrative measures that may affect us directly.

There is good reason the convention has not been ratified by Canada. Canada would undoubtedly be found to stand in non-compliance of the convention.

The proposed employment equity legislation has a direct impact on our people and must be drafted with direct and full participation of the aboriginal peoples of Canada. This has yet to be done.

Canada's workforce can only benefit from improved employment equity measures. We trust this committee will consider our recommendations, and those of others, and that the legislation will be amended to address the concerns raised.

Thank you.

The Chair: Thank you for your opening remarks. —Mr. Bernier.

M. Bernier: Cela nous permet de comprendre un peu mieux les demandes du groupe de M. Morin.

Je voudrais revenir sur un point. Vous avez souligné, à la page 13 de votre mémoire, la nécessité d'identifier les candidats possibles venant de votre groupe. Pouvez-vous nous dire par quel moyen la loi devrait prévoir ce genre d'identification?

Ms Diane Gielis (Special Adviser, Metis National Council): This is the identification of Metis for what purpose?

M. Bernier: Vous dites, à la page 13, qu'il vous apparaît nécessaire d'identifier les candidats originaires du groupe. Avezvous le texte? C'est à la page 13. Vous dites qu'il est nécessaire de se donner des moyens d'identifier les personnes qui viennent de votre groupe cible. Quels sont ces moyens? Par quels moyens peut-on obtenir la liste des personnes qui sont disponibles? Ma question est-elle claire?

Ms Gielis: In the first place, what's required is the identification of not just aboriginal peoples, but also Metis, Indian, and Inuit. seulement les peuples autochtones, mais aussi les Métis, les Indiens That's often not provided in government data, but it's important in et les Inuit. Ces données sont nécessaires pour établir la représentadetermining the proper representation rates of Metis peoples in the tion exacte des Métis au sein de la Fonction publique du Canada. federal public service.

[Translation]

Un instrument qui a un lien direct avec le projet de loi est la convention numéro 169 des Nations Unies relative aux peuples indigènes et tribaux, qui a été adoptée par un vote majoritaire des délégués canadiens, convention que le Canada n'a pas encore ratifiée.

Le gouvernement fédéral a consulté les provinces et le ministère de la Justice a confirmé le fait que la convention s'appliquerait aux Métis, aux Indiens et aux Inuit du Canada. La convention porte sur l'emploi, la formation et l'éducation et comporte des dispositions touchant l'égalité des chances, notamment en ce qui touche l'emploi, les conditions d'emploi et la formation professionnelle.

Une fois que le Canada aura ratifié la convention, il sera tenu de s'assurer que les peuples autochtones jouissent de toute la gamme des droits et des libertés de la personne, qu'ils ne fassent plus l'objet d'aucune discrimination et qu'ils soient consulté de bonne foi sur les mesures administratives ou les lois qui sont susceptibles de les toucher directement.

Une bonne raison explique le fait que la convention n'a pas encore été ratifiée par le Canada. En effet, on jugerait sans doute que le Canada viole la convention.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi qui est proposée comporte des conséquences directes pour notre peuple et tous les peuples autochtones du Canada devraient donc participer directement et pleinement à sa rédaction. Or, on n'a pas encore fait appel aux peuples autochtones à cet égard.

La population active du Canada ne peut que profiter d'une amélioration des mesures d'équité en matière d'emploi. Nous espérons que ce comité tiendra compte de nos recommandations ainsi que de celles d'autres témoins et que ce projet de loi sera modifié en conséquence.

Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie de votre déclaration préliminaire.

Mr. Bernier: This helps us understand a bit better the position of Mr. Morin's group.

I would like to come back to something that has already been mentioned. At page 13 of the brief, you underline the need to identify possible candidates coming from your group. How do you see this being done under the act?

Mme Diane Gielis (Ralliement national des Métis): L'identification des Métis à quelle fin?

Mr. Bernier: You say, on page 13, that it is necessary to identify the candidates coming from your group. Do you have the text? It's on page 13. You say it is necessary to find means to identify people coming from the target groups. What could those means be? How can an employer get the list of available people? Do you understand my question?

Mme Gielis: Nous insistons sur la nécessité d'identifier non

Mr. Morin: I think you are reading from the earlier draft, which was presented this morning. Since then, we have put together a final draft. I believe the idea you are expressing is still in the final draft.

Diane is right. I think we have to be able to distinguish between Indian, Inuit, and Metis candidates and be able to track those people. I think it's probably a little easier with Indian and Inuit candidates because the Department of Indian Affairs has registries in place for first nations and Inuit people. All those who are registered with the Department of Indian Affairs or a band can be traced to a central registry within the federal government.

The problem for Metis people is that, for whatever purpose, it's really difficult to determine who Metis people are. It goes back to the issue of a lack of an enumeration of the members of the Metis nation within Canada.

One of the concrete, specific commitments that the federal government made in its red book was to undertake, with the Metis nation, an enumeration of our people. Who are the Metis? Where are the Metis? How many are there? Basically, it would establish a Metis nation registry.

That's something we are currently negotiating primarily with the federal government, but the provinces are involved. Anne McLellan is designated as the federal Metis interlocutor, with responsibility for Metis affairs within the federal government. At my last meeting with her, she indicated that the federal government is still committed to undertaking that enumeration.

In the long run, an enumeration would be the answer to tracking Metis candidates within the federal public service. In the short run, I guess we would have to look at interim mechanisms until such an enumeration process is undertaken or a Metis nation registry is put in place. On an interim basis, I guess we'd have to look at other mechanisms in which we could do that.

• 1605

M. Bernier: Vous avez très bien répondu à ma question. Jusqu'à maintenant, quelle proportion de la population métisse croyez-vous être en mesure d'identifier au niveau de votre groupe? Les gens qui se reconnaissent comme des Métis représentent-ils actuellement 50 p. 100 de la population métisse, ou plus, ou moins?

Mr. Morin: Basically I think our people are identifiable. They're there. The people we represent are what's called the historical and traditional Metis nation, which is primarily based in western Canada.

For well over 200 years, our people existed in Canada. We were initially considered to be the mixed-blood people or the half-breeds. Primarily because of interaction between the French, English, and Scottish fur traders and the Indian people who occupied western Canada at the time, a large mixed-blood population emerged in western Canada. It was primarily centred around Red River, which is now known as Winnipeg, and with the events of 1869 and 1870—the Red River Resistance and the dispersal of our people -- our people migrated more and more into the prairie provinces, into British Columbia and the Northwest Territories, and also into the northern part of the United States.

[Traduction]

M. Morin: Je crois que vous avez la version que nous avions ce matin. Depuis lors, nous y avons apporté des modifications. Je crois cependant que cette idée figure toujours dans la version finale.

Diane a raison. Il faut faire une distinction entre les candidats Indiens, Inuit et Métis. Je crois que la tâche est un peu plus facile dans le cas des candidats Indiens et Inuit parce que le ministère des Affaires indiennes possède un registre des personnes appartenant aux Premières nations et au peuple Inuit. Le nom de toutes les personnes inscrites auprès du ministère des Affaires indiennes ou d'une bande figure dans le registre central du gouvernement fédéral.

La difficulté qui se pose dans le cas des Métis, c'est qu'il est vraiment difficile de déterminer qui est un Métis étant donné qu'il n'y a pas de recensement de la Nation Métis.

Dans le livre Rouge, le gouvernement fédéral s'est engagé à recenser la nation Métis. Qui sont les Métis? Qu sont-ils? Combien sont-ils? Il s'agirait essentiellement d'établir un registre des membres de la nation Métis.

Nous négocions à l'heure actuelle avec les provinces, mais surtout avec le gouvernement fédéral, en vue de l'établissement d'un tel registre. Anne McLellan a été choisie pour représenter la nation Métis lors de ces discussions puisqu'elle est chargée des relations des Métis avec le gouvernement fédéral. La demière fois que je l'ai rencontrée, elle m'a dit que le gouvernement fédéral comptait toujours faire ce recensement.

À long terme, ce rencensement permettrait d'identifier les Métis qui font partie de la Fonction publique fédérale. À court terme, je suppose qu'il faudra songer à des mécanismes provisoires jusqu'à ce qu'un recensement se fasse ou que l'on dresse un registre de la nation métis. À titre provisoire, je suppose qu'il faudrait trouver d'autres moyens de le faire.

Mr. Bernier: You have answered my question very well. Up to now, what proportion of the métis population do you think you can identify at your group level? Do people who consider themselves as métis in fact represent 50% of the métis population, or more, or less?

M. Morin: Je crois en fait qu'il est possible d'identifier notre peuple. Les gens sont là. Les gens que nous représentons sont ce qu'on appelle la nation métis historique et traditionnelle, installée principalement dans l'Ouest canadien.

Il y a plus de 200 ans que notre peuple existe au Canada. On nous considérait à l'origine comme des sang-mêlés ou des métis. En raison principalement de l'interaction entre les marchands de fourrure Français, Anglais et Écossais et la population indienne qui occupait alors l'ouest du Canada, une importante population de sans-mêlés a vu le jour dans l'Ouest canadien. Elle était principalement groupée autour de Rivière Rouge, connue maintenant sous le nom de Winnipeg, et lors des événements de 1869 et 1870—la résistance de la Rivière Rouge et la dispersion de notre population-notre peuple a immigré de plus en plus profondément dans les provinces des Prairies, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, ainsi que dans le nord des États-Unis.

In 1885 the Batoche Resistance took place and our people took the same stand. But what happened was this: a mixed-blood population emerged as a distinct nation with our own identity, our own consciousness, our own culture, our own traditions, and our own distinct way of life. We've been in this country for well over 200 years, and we're a strong and vibrant community.

In modern times, and in the Prairies particularly, we've been organized in provincial Metis associations for well over 30 years. In British Columbia and Ontario, they've been organized for about the past 15 years. The Metis National Council represents all these people. So we're made up of the provincial Metis associations in the Prairies, Ontario, and British Columbia. We have established provincial infrastructures, we have regional councils, we have locals at the community levelthis is where our people are organized at the community level — and our people have been expressing themselves politically through these modern-day Metis associations.

Our people exist. We have our cultural events, we have our annual migration to Batoche, one of our biggest cultural events in the country, and we know who we are. So I guess it's a matter of coming up with objective criteria that will satisfy both us and the federal and provincial governments for the purposes of enumerating and establishing a Metis nation registry. But we are identifiable, and it's simply a matter of undertaking this enumeration to make it administratively easier for federal and provincial governments to know who we are and how they should deal with us.

I hope that answers your question.

Mr. Bernier: Yes. Thanks.

Mr. Telegdi (Waterloo): When we met with representatives of the Manitoba chiefs, they basically identified the problem of self-identification as being a real one. They claim it has been fraudulently used for about 20 years. At least this was the case as far as they were concerned.

I have a letter from Jean-Guy Whiteduck, chief of Kitigan Zibi Anishinabeg, and he states:

To equate citizens of First Nations with other disadvantaged groups in Canada is to negate and deny our inherent rights and status.

They really say they have no use for employment equity.

You expressed some concerns that obviously the legislation is unable to deal in totality with the problems the Metis people experience, particularly when you mentioned the high proportion of young people you have. You mentioned the problems of education, etc. The bill really talks about people being qualified. If you don't have the training for the job, then I guess you're not qualified. It sort of shuts down the opportunities that might exist at various times.

• 1610

Maybe it's unfair to ask what you think about what these people from the aboriginal community said...representing the sources ce qu'ont dit les gens de la collectivité autochtone... compte tenu cited.

[Translation]

En 1885, il y eut la Résistance de Batoche et notre population a adopté la même attitude. Mais voici ce qui s'est passé: une population métis a vu le jour comme nation distincte avec sa propre identité, sa propre culture, sa propre tradition, et son mode de vie particulier. Nous sommes dans ce pays depuis plus de 200 ans, et nous sommes une collectivité forte et dynamique.

À l'époque moderne, surtout dans les Prairies, nous nous sommes organisés en association métis provinciale depuis plus de 30 ans. En Colombie-Britannique et en Ontario, les métis s'organisent depuis une quinzaine d'années. Le Ralliement national des métis représente tous ces gens. Nous sommes donc constitués par les associations provinciales des métis des Prairies, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Nous avons établi des infrastructures provinciales, nous avons des conseils régionaux, des sections locales dans les localités - c'est là que nos gens sont organisés au niveau local—et notre population s'exprime maintenant au plan politique par la voix de ces associations métis modernes.

Notre peuple existe. Nous avons nos événements culturels, notre rassemblement annuel à Batoche, un des événements culturels les plus considérables du pays, et nous savons qui nous sommes. Il s'agit donc, en somme, de définir des critères objectifs susceptibles de satisfaire à la fois les gouvernements fédéral et provinciaux et nous-mêmes pour fins de recensement et d'établissement d'un état civil de la nation métis. Mais nous pouvons nous identifier et il s'agit simplement d'entreprendre ce recensement pour que les administrations fédérales et provinciales sachent plus facilement qui nous sommes et comment traiter avec nous.

J'espère avoir répondu à votre question.

M. Bernier: Oui. Merci.

M. Telegdi (Waterloo): Nous avons rencontré les représentants des chefs du Manitoba, et ces derniers nous ont dit que le vrai problème était celui de l'auto-identification. Ils prétendent qu'on en fait un usage fallacieux depuis environ vingt ans. C'était du moins ce qui se passait en ce qui les concernait.

J'ai ici une lettre de Jean-Guy Whiteduck, chef des Kitigan Zibi Anishinabeg, qui écrit:

Si l'on assimile les citoyens des Premières nations à d'autres groupes désavantagés au Canada, on renie et bafoue nos droits inhérents et notre statut.

Ils affirment en somme que l'équité en matière d'emploi ne leur est d'aucune utilité.

Vous avez exprimé la crainte que la mesure législative soit manifestement inapte à corriger en totalité les problèmes vécus par la population métis, surtout quand vous avez parlé de la forte proportion de jeunes chez vous. Vous avez cité les problèmes de l'instruction, etc. Le projet de loi parle en fait de gens possédant une compétence. Si l'on n'a pas été formé pour un emploi, je suppose que l'on n'a pas cette compétence. Cela écarte en quelque sorte les occasions qui peuvent se présenter à divers moments.

Peut-être est-il injuste de vous demander ce que vous pensez de des sources citées.

Mr. Morin: I think you're addressing the issue of abuses in the process of claiming membership or citizenship in an aboriginal nation. That's always an ongoing concern for us as well. The administrative processes in our Metis governments have actually worked relatively well over the years.

From our own experience, abuse of the process—for example, non—Metis people claiming to be Metis strictly for the purpose of gaining an advantage—happens very seldom. There have been very few cases brought to my attention. I can't recall an incident of that, but it's certainly something we're very careful of.

It's always a balancing act because, on the one hand, you don't want to deny legitimate people who may consider themselves Metis and meet the criteria from regaining their citizenship or membership with their community. On the other hand, you have to be very careful not to open the doors wide enough and relax the criteria too much that people who really aren't eligible gain that advantage.

We leave it up to our organized communities to determine who are Metis people and who are not Metis people. Usually they're in the best position to determine whether this person belongs to that community historically or presently, and it has worked relatively well.

We've also ensured that within our own internal constitutions there are appeal processes in place. A person who's denied legitimate membership may appeal to higher authorities within our governments to be heard, or some other third party may make an appeal saying this person was admitted and is really not a legitimate Metis person.

Those appeal mechanisms have not been utilized to date, so I think we probably have the best systems we can put in place. Mind you, there's always a lack of resources and stuff like that. We've been able to do quite a good job of rooting out the abuses in terms of those people coming forth and saying they are Metis and they belong with the Metis community.

In the future, under the enumeration process, we will have to look at this very carefully. There have to be appeal processes and the principles of natural justice have to be respected within those appeal processes. That has always been, and will always be, an ongoing concern. It's something we can't totally eliminate. All we can do, I suppose, as human beings is put the best systems, processes, and principles in place to ensure that people are treated fairly and have an opportunity to put forth their cases that they are Metis people.

Mr. Telegdi: Chief Jean–Guy Whiteduck said he didn't consider it appropriate to be included with other disadvantaged groups under employment equity, given the special status they have.

Mr. Morin: I'm not too concerned about that. I think we made it very clear in our presentation that our primary emphasis as Metis people is on our overall drive toward the recognition and respect of the inherent right of self-government for the Metis nation within Canadian Confederation. That is our overall struggle and our major concentration.

[Traduction]

M. Morin: Je pense que vous évoquez la question de l'abus du recours à la demande du titre de membre ou citoyen d'une nation autochtone. C'est un phénomène qui nous a tous préoccupés nous aussi. Les méthodes administratives de nos gouvernements métis ont en fait assez bien fonctionné au cours des années.

Selon notre propre expérience, l'abus de ce recours—par exemple, des non-Métis se réclamant du statut de Métis à la fin unique d'en retirer un avantage—se produit très rarement. Je n'en ai connu que très peu de cas. Je ne me souviens d'aucun incident particulier de ce genre, mais c'est un phénomène que nous surveillons de près.

C'est toujours très délicat car, d'une part, on ne veut pas rejeter des gens qui peuvent légitimement se considérer comme Métis et qui satisfont aux critères pour redevenir citoyens ou membres de leur collectivité. Par contre, il faut faire très attention de ne pas ouvrir la porte trop grande et de ne pas relâcher les critères au point d'admettre des gens qui n'ont vraiment aucun droit à cet avantage.

Nous laissons à nos collectivités organisées le soin de déterminer qui est Métis et qui ne l'est pas. Les collectivités sont habituellement les mieux placées pour décider si le candidat leur appartient historiquement ou à l'heure actuelle, et nous n'avons guère eu de difficulté.

Nous avons également veillé à ce que nos propres constitutions internes comportent une procédure d'appel. Un candidat auquel on refuse l'appartenance à laquelle il a droit peut en appeler auprès des autorités supérieures de nos gouvernements, où un tiers peut interjeter un recours pour affirmer qu'un candidat admis n'avait pas vraiment droit au statut de Métis.

Ces recours n'ont encore jamais été utilisés, ce qui permet de croire que nous avons les meilleurs systèmes que l'on puisse mettre en place. Cela n'empêche pas que nous ayons toujours une pénurie de ressources et des difficultés de cette nature. Nous avons réussi à faire du bon travail pour éliminer les abus de gens qui se prétendent Métis et qui disent appartenir à la collectivité métisse.

À l'avenir, dans le cadre d'un recensement, il faudra y faire très attention. Il faut qu'il y ait une possibilité d'appel et l'on doit respecter lors de cette procédure les principes de la justice naturelle. C'est un souci que nous avons toujours eu et que nous aurons toujours. C'est un phénomène qu'il est difficile d'éliminer complètement. Tout ce que nous pouvons faire, je suppose, comme êtres humains, est d'instaurer les systèmes, procédés et principes les meilleurs pour veiller à ce que les gens soient traités avec équité et aient la possibilité de démontrer qu'ils sont des Métis.

M. Telegdi: Le chef Jean-Guy Whiteduck a déclaré qu'il ne paraissait pas opportun de vous inclure avec d'autres groupes désavantagés à propos de l'équité en matière d'emploi, compte tenu du statut particulier dont ils jouissent.

M. Morin: Cela ne m'inquiète pas outre mesure. Je pense que notre mémoire a fait très clairement ressortir que notre premier objectif en tant que peuple métis est de poursuivre notre effort en vue de la reconnaissance et du respect du droit inhérent au gouvernement autonome de la nation métis au sein de la Confédération canadienne. Voilà sur quoi portent nos efforts de manière générale.

This government has recognized, in its red book and in the throne speech last year, the inherent right of self-government for all aboriginal peoples, including the Metis. At the annual premiers' conferences I attended last year and the year before, the premiers re-affirmed their support for the inherent right of self-government.

Other people and I participated in the Charlottetown process. It was very important because it was the first time in the history of Canada that all governments across the country recognized and acknowledged that we, as aboriginal people, have the inherent right to self-government.

• 1615

I mentioned the premiers' conferences, the Liberal red book, and the throne speech. This momentum has been building up towards the recognition of the inherent right to self-government. As well, the Royal Commission on Aboriginal Peoples has done a report saying this right does indeed exist and is already protected in section 35.

That's where our primary emphasis has been. That's our primary aspiration as a nation and as a people. The fact that on a secondary level we want fairness from the mainstream system—employment equity—I do not believe takes away in any way from our rights, interests, or aspirations as a nation of people. I just can't see it.

Even if at some point in the future there's clear recognition in the Constitution and we're practising self-government with the support of federal and provincial governments, that's all the more reason there should be fairness for our people in the mainstream system to protect what vested interests we have within Canadian Confederation.

Right now we stand to lose very little, but gain lots. We don't see ourselves as breaking away from Canada. The Metis nation and Louis Riel have always been nation-builders of the Metis nation, but we've also believed in a strong and united Canada. We see ourselves developing a third order of Metis government within Canadian Confederation and within the constitutional framework of Canada, but at the same time we want equitable and fair treatment within the federal and provincial orders of government.

I don't believe there's anything wrong with that. We are members of the Metis nation; we're also Canadian citizens. We simply want fair treatment. We want federal and provincial governments to respect the basic and fundamental human rights of Metis people within Canada.

Mr. Maloney (Erie): I'd like to apologize for your having to come back here at 3:30 p.m.

Mr. Morin: That's all right.

Mr. Maloney: The delay is unfortunate.

Clause 7 of the bill would permit private sector aboriginal organizations strictly to hire aboriginals. What is your feeling on that? What are your comments?

[Translation]

Le gouvernement actuel a reconnu, dans son livre rouge et dans le discours du Trône de l'an dernier, le droit inhérent au gouvernement autonome pour tous les peuples autochtones, y compris les Métis. Aux conférences annuelles des premiers ministres auxquelles j'ai assisté l'an dernier et l'année d'avant, les premiers ministres ont réaffirmé leur appui au droit inhérent au gouvernement autonome.

J'ai participé comme bien d'autres aux travaux de Charlottetown. Cet événement fut très important car c'était la première fois dans l'histoire du Canada que tous les gouvernements du pays reconnaissaient et admettaient que nous, les peuples autochtones, avions un droit inhérent au gouvernement autonome.

J'ai parlé des conférences des premiers ministres, du livre rouge libéral et du discours du Trône. Tout converge vers la reconnaissance du droit inhérent au gouvernement autonome. De son côté, la Commission royale sur les peuples Autochtones a présenté un rapport affirmant que ce droit existe et qu'il est déjà protégé par les dispositions de l'article 35.

C'est là dessus que nous avons surtout insisté. C'est nos aspiration primordiale comme nation et comme peuple. Le fait que nous voulions, au second plan, être traités avec justice par l'ensemble des services du gouvernement—l'équité en matière d'emploi—n'atténue en rien, je crois, nos droits, nos intérêts ou nos aspirations comme nation ou comme peuple. Je ne puis l'imaginer.

Même s'il arrive un jour que la Constitution nous reconnaisse clairement et que nous pratiquions un gouvernement autonome avec l'appui des gouvernements fédéral et provinciaux, ce ne serait qu'une raison de plus d'user de justice envers notre peuple dans l'ensemble des services du gouvernement afin de protéger les intérêts acquis que nous avons dans la Confédération canadienne.

Pour l'instant, nous avons très peu à perdre mais beaucoup à gagner. Nous ne nous imaginons pas nous séparer du Canada. La nation métisse et Louis Riel ont toujours contribué à édifier la nation métisse, mais nous croyons aussi en un Canada fort et uni. Nous nous voyons établir un troisième ordre de gouvernement métis au sein de la Confédération canadienne et dans le cadre constitutionnel du Canada, mais nous voulons en même temps être traités avec équité et justice auprès des ordres fédéral et provinciaux de gouvernement.

Je ne vois rien de mal à cela. Nous sommes membres de la nation métisse, mais nous sommes aussi des citoyens canadiens. Nous voulons simplement être traités avec justice. Nous voulons que les gouvernements fédéral et provinciaux respectent les droits fondamentaux du peuple métis au sein du Canada.

M. Maloney (Erie): Je tiens à m'excuser du fait que l'on vous ait obligé à revenir ici à 3h30 cet après-midi.

M. Morin: Cela ne me dérange pas.

M. Maloney: Je trouve que ce retard est bien fâcheux.

L'article 7 du projet de loi autoriserait les organisations autochtones du secteur privé à ne recruter que des Autochtones. Qu'en pensez-vous? Avez-vous un commentaire à ce sujet?

Mr. Morin: Our overall goal within our aboriginal government and aboriginal organizations has always been to hire our own people. We have the primary responsibility, if we have the power to do so, to alleviate the unemployment rates of our people within our community. Our overall goal is to hire our own qualified and capable people who are able to perform those functions. I don't see a problem with that goal.

In some instances, because our people don't have the particular expertise we require, we still have to hire non-aboriginal people, but as an overall goal, I don't see any difficulty with Metis governments wanting to hire Metis people. This is not only from the point of view of fairness. Our governments and organizations are dealing with our experience, our reality, our communities, and our issues.

This is where we have a problem with the merit principle. The merit principle should not only ask whether a person has a grade twelve diploma or a university degree, but also whether he or she has an understanding and appreciation of Metis culture and the Metis way of life. Metis people who grew up in our communities, I think, are the most qualified to be able to deal with our own situations and issues

I think it's important that, as an overall goal, we strive to move in that direction.

For our part, we don't want to be too isolationist or exclusionary. Although we want to hire as many of our people as possible, I tend to value having a different kind of make-up of, say, our own public service within Metis governments, because I think the experience of interrelating and interacting with peoples from different backgrounds, different cultures, and diverse experiences has some value in itself. We can learn a lot from other Canadians and other peoples.

If I were the Prime Minister of our third order of Metis government in Canada, I would strive to hire many Metis people for our governments, but I think there's some value in having other peoples with different backgrounds so that you have a strong and diversified public service.

Mr. Maloney: You've suggested that the term "aboriginal" should perhaps be broken down into Metis, Inuit, etc. What would be the disadvantage to you if we didn't do that—if we just left the term "aboriginal" there?

• 1620

Mr. Morin: You have to understand that traditionally and historically in Canada, whether it's the federal or the provincial governments' or just the Canadian public's understanding of who aboriginal people are, there's always been this misconception that "aboriginal" usually translates to "first nations people". There are very few Canadians out there who appreciate and understand that we exist as a distinct Metis nation.

We are not first nations people and we are not Inuit people. When the term "aboriginal" is used, its practical implications always mean that first nations people and Inuit people are being dealt with, but our people simply are not considered. There's simply a lack of awareness, understanding, and appreciation that there is this distinct aboriginal nation out there called Metis.

[Traduction]

M. Morin: Notre but d'ensemble a toujours été, dans nos gouvernements et nos organisations autochtones, de recruter nos propres gens. Notre premier devoir, si nous en avons le pouvoir, est d'abaisser les taux de chômage de nos gens dans nos collectivités. Notre objectif primordial est de recruter parmi nous des gens compétents et capables d'accomplir les fonctions dont nous avons besoin. C'est un objectif qui me paraît légitime.

Il arrive que nous devions recruter des non-Autochtones parce qu'aucun Autochtone n'a la compétence dont nous avons alors besoin, mais d'une façon générale je ne vois aucun mal à ce que des gouvernements métis veuillent recruter des Métis. Ce n'est pas uniquement une question de justice. Nos gouvernements et organisations s'occupent de notre situation, de notre réalité, de nos collectivités et de nos problèmes.

C'est là que le principe du mérite nous pose un problème. Au nom de ce principe, on ne devrait pas se contenter de demander si une personne a son diplôme de 12^e année ou un diplôme universitaire, mais il faut aussi savoir si le candidat ou la candidate comprend bien la culture métisse et le mode de vie métis. Les Métis qui ont grandi dans nos localités sont, je pense, les plus aptes à bien s'occuper de nos situations et de nos problèmes.

Il me paraît important que nous ayons pour objectif global de nous efforcer d'évoluer dans ce sens.

Quant à nous, nous ne voulons pas nous plonger dans un trop grand isolement. Même si nous voulons engager le plus grand nombre possible des nôtres, j'ai tendance à accorder une certaine valeur à une composition différente de celle que pourrait avoir, par exemple, notre propre service public auprès d'un gouvernement métis, parce que je pense qu'il est en soi assez bon de vivre l'expérience de relations et d'interactions avec des gens de passés différents, de cultures différentes et d'expériences diverses. Nous pouvons apprendre beaucoup des autres Canadiens et des autres peuples.

Si j'étais premier ministre de notre troisième ordre de gouvernement métis au Canada, je m'efforcerais de recruter le plus grand nombre de Métis possible pour nos gouvernements, mais je pense qu'il est assez bon d'avoir d'autres gens provenant d'horizons différents afin d'avoir un service public fort et diversifié.

M. Maloney: Vous avez proposé que l'on subdivise le terme «Autochtone» en plusieurs autres tels Métis, Inuit, etc. En quoi vous sentiriez—vous désavantagés si nous ne le faisions pas — si nous nous contentions de garder le terme «Autochtone» dans le texte?

M. Morin: Il faut comprendre que dans la tradition et l'histoire du Canada, qu'il s'agisse des gouvernements fédéral ou provinciaux ou simplement de l'idée que le public canadien se fait des peuples autochtones, on a toujours mal interprété le terme «autochtone» en lui faisant signifier «peuples des Premières nations». Il y a très peu de Canadiens qui savent et qui comprennent que nous existons comme nation métisse distincte.

Nous ne sommes ni des peuples de la Première nation, ni des Inuit. Quand on utilise le terme «autochtone», on en déduit toujours qu'il s'agit des peuples des Premières nations et des Inuit, sans tenir le moindre compte du peuple que nous sommes. Les gens ne se rendent tout simplement pas compte et ne comprennent pas qu'il existe là-bas cette nation autochtone distincte que l'on appelle les Métis.

Even though the measures are well intended, in the end we tend to be excluded because there's this lack of appreciation of who we are. It's not only culturally. We're in an entirely different legal and administrative situation in Canada from that of other aboriginal peoples. We suffer administrative and legal barriers that don't exist for other aboriginal peoples, and I think there has to be a recognition of that unique administrative and legal status of our people in this country.

To give you the most obvious example, which we raise from time to time, the federal government, under section 91.24 of the Constitution Act of 1867, exercises jurisdiction for first nations and Inuit people under the subheading 24, which says the federal government has jurisdiction to deal with Indians and lands reserved for Indians. Since 1939 the federal government has interpreted that to mean it has jurisdiction to deal with first nations and Inuit people.

Therefore, the Department of Indian Affairs, the Indian Act, the land claims processes that have been put in place by the federal government, and the billions of dollars worth of programs and services set aside for aboriginal people in this country—none of it is available to us, because the federal government takes the position that it has nothing to do with us. They claim we do not fall within 91.24 and it's not primarily up to the federal government to deal with our people and our issues.

We fall through the cracks. We fall back and forth between federal and provincial levels of jurisdiction, and nobody really deals with our issues.

It's not only an appreciation of who we are, but also the different administrative and legal status we occupy in this country that the Canadian government has to come to grips with.

We are probably the most discriminated-against people in this country. There are many administrative and legal barriers we have yet to overcome, which the federal government has not dealt with.

The Chair: Thank you, Mr. Maloney.

The Chair would like to pose a couple of questions.

Might in fact repeated use of a definition of the term "aboriginal" that includes the Metis people be the very prescription to eliminate the myth that the Metis are not part of the aboriginal people?

Mr. Morin: It doesn't really work that way. We are one of the aboriginal peoples of Canada. The Constitution of Canada recognizes that. It says the aboriginal peoples of Canada are the Indian, Inuit, and Metis peoples of Canada.

Rather than us just being considered as aboriginal people, I think within that there has to be a recognition by any legislation that the Metis are distinct from other aboriginal peoples, not only historically and culturally, but also administratively and legally. We occupy an entirely different situation from that of other aboriginal peoples.

[Translation]

Même avec les meilleures intentions du monde, on finit par nous exclure parce qu'on ne sait pas vraiment qui nous sommes. Ce n'est pas seulement au plan culturel. Nous sommes dans une situation juridique et administrative complètement différente, au Canada, de celle des peuples autochtones. Nous souffrons d'entraves administratives et juridiques qui n'existent pas pour les autres autochtones et je pense qu'il faut obtenir une reconnaissance officielle du statut administratif et juridique unique de notre peuple.

Pour vous donner l'exemple le plus clair, que nous évoquons à l'occasion, le paragraphe 24 de l'article 91 de la loi constitutionnelle de 1867 dispose que le gouvernement fédéral exerce son autorité sur les Premières nations et les Inuit et a compétence pour s'occuper des Indiens et des terres réservées aux Indiens. Depuis 1939, le gouvernement fédéral interprète cette disposition comme signifiant qu'il a compétence pour traiter avec les Premières nations et les Inuit.

Il en résulte que le ministère des Affaires indiennes, la Loi sur les Indiens, les règlements de revendications territoriales mis en place par le gouvernement fédéral, et les milliards de dollars de programmes et services réservés aux autochtones de notre pays—rien de tout cela ne nous est accessible parce que le gouvernement fédéral estime qu'il n'a pas à s'occuper de nous. Il prétend que nous ne relevons pas du paragraphe 24 de l'article 91 et qu'il n'incombe pas en premier lieu au gouvernement fédéral de s'occuper de notre peuple et de nos problèmes.

Notre cas n'est pas prévu. Nous sommes ballottés entre les niveaux de compétence fédéral et provinciaux, et personne ne s'occupe vraiment de nos problèmes.

Il ne s'agit pas vraiment de comprendre qui nous sommes, mais il faut que le gouvernement du Canada finisse par se préoccuper du statut administratif et juridique différent qui est le nôtre dans notre pays.

Nous sommes probablement le peuple le plus touché par la discrimination au Canada. Nous avons encore un grand nombre d'obstacles administratifs et juridiques à surmonter et dont le gouvernement fédéral ne s'est pas occupé.

Le président: Merci, monsieur Maloney.

J'aimerais, en ma qualité de président, poser une ou deux questions.

Ce pourrait-il qu'en répétant systématiquement que le terme «autochtone» comprend les Métis, on réussisse à se débarrasser du mythe selon lequel les Métis ne font pas partie de population autochtone?

M. Morin: Ce n'est pas vraiment ainsi que les choses se passent. Nous sommes l'un des peuples autochtones du Canada. La Constitution du Canada le reconnaît. On y lit que les peuples autochtones du Canada sont les Indiens, des Inuit et les Métis du Canada.

Au lieu que nous soyons simplement considérés comme peuples autochtones, je pense qu'il faut qu'un texte législatif fasse reconnaître que les Métis sont distincts des autres peuples autochtones, non seulement par leur histoire et leur culture, mais également au plan administratif et juridique. Nous sommes dans une situation entièrement différente de celle des autres peuples autochtones.

Without express recognition of that and without ways to deal with it, I'm afraid that once again we'll fall through the cracks and there won't be any meaningful change for our people. In practical reality, as I've said, when the term "aboriginal" is used, even if we're included, usually it means governments are going to look at the issues of first nations and Inuit people, but the Metis are forgotten once again.

There has to be express recognition of our people and the different situation we occupy. Also, specific measures and remedies should be put in place to address the issues and concerns of our people.

The Chair: You said earlier that you know who you are. If you know who you are, then you're able to develop your own list to indicate that. Does that list exist?

Mr. Morin: You're absolutely right.

One of our technicians spoke to some university students at the University of Edmonton one time and was asked that question, and that was basically his response: we are who we are. Yes, we do have our own membership lists within those provincial Metis associations that I spoke of. Membership lists have existed since the modern organizations were created in the mid-1960s.

• 1625

The Chair: Let's assume that the enumeration is undertaken by the federal government and the number is above or below what is indicated by your list. How would you reconcile the two?

Mr. Morin: If a comprehensive enumeration process was undertaken by the federal and provincial governments with the Metis nation, and if a lot of resources were put into it, I think you would find that our existing list would grow in size. So with a comprehensive and systematic process to recruit our people and let them know that we're trying to enumerate them for the purposes of determining who the nation is and for resolving future land claims and self-government issues, I think you would have a lot more people coming forward and saying they are Metis. The appeal process that I spoke of earlier would have to be put in place as well.

So with enumeration I think you would find far more people coming forward to say they are Metis.

The Chair: That is clarified now. When you said you know who you are, I thought you meant that you have access to every single member of your community. What you mean is that you are able to identify who you are.

Mr. Morin: Yes.

The Chair: Did you indicate that the proposed legislation does not state what employment equity is not?

Mr. Morin: It says what it is not, but it doesn't state what it is.

The Chair: I see, it's the other way around.

What is your committee doing within your community for persons with disabilities in terms of the principles of employment equity?

[Traduction]

Sans une reconnaissance expresse de cette situation et sans les moyens de s'en occuper, je redoute que nous soyons encore laissés pour compte et que rien ne change vraiment pour notre peuple. Dans la réalité, je le répète, lorsqu'on utilise le terme «autochtone», même s'il nous inclus, cela signifie habituellement que les gouvernements vont s'occuper des problèmes des Premières nations et des Inuit, mais qu'on oublie encore une fois les Métis.

Il faut aboutir à une reconnaissance expresse de notre peuple et de la situation différente dans laquelle nous nous trouvons. Il faudrait également prendre des mesures correctives précises pour traiter les problèmes et inquiétudes de notre peuple.

Le président: Vous avez dit plus tôt que vous savez qui vous êtes. Si vous savez qui vous êtes, vous devez pouvoir dresser votre propre liste pour l'indiquer. Cette liste existe-t-elle?

M. Morin: Vous avez parfaitement raison.

Un de nos techniciens parlait un jour à des étudiants de l'Université d'Edmonton qui lui ont justement posé cette question. Sa réponse s'est résumée en ces quelques mots: Nous sommes qui nous sommes. Oui, nous avons des listes de nos membres dans les associations provinciales de Métis dont j'ai parlé. Des listes de membres existent depuis la création de nos organisations modernes au milieu des années 1960.

Le président: Si le gouvernement fédéral entreprenait un recensement et s'il s'avérait que ces chiffres soient inférieurs ou supérieurs à ceux de vos listes, comment ajusteriez les deux?

M. Morin: Si les gouvernements fédéral et provinciaux entreprenaient un recensement complet de la nation métisse, et si l'on y consacrait beaucoup de ressources, je pense qu'on assisterait à un allongement de nos listes actuelles. Si l'on entreprenait un effort global et systématique pour recenser notre peuple et on lui expliquait qu'on le fait pour déterminer qui compose notre nation et pour résoudre des problèmes futurs de revendications territoriales et de gouvernement autonome, je pense que beaucoup de gens décideraient de déclarer leur statut de Métis. Il faudrait également mettre en place les possibilités d'appel dont j'ai parlé plus tôt.

Donc, avec le recensement, je pensais que beaucoup plus de gens signaleraient qu'ils sont des Métis.

Le président: J'y vois clair maintenant. Quand vous avez dit que vous saviez qui vous étiez, je pensais que cela signifiait que vous aviez accès à tous les membres de votre collectivité. Ce que vous voulez dire en fait, c'est que vous pouvez reconnaître qui vous êtes.

M. Morin: Oui.

Le président: Avez-vous dit que le projet de loi proposé n'énonce pas ce que l'équité en matière d'emploi n'est pas?

M. Morin: Le texte dit ce qu'elle n'est pas, mais il ne pas ce qu'elle est.

Le président: Je vois, c'est plutôt le contraire.

Que fait votre comité dans votre collectivité pour appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi aux personnes souffrant d'invalidité?

Mr. Morin: I'm told that we have a high rate of disabilities within the aboriginal community and the Metis nation. This is an area we really haven't focused on within the Metis nation. We try to ensure that we treat everyone fairly and equally, but we haven't adopted special measures to involve Metis people with disabilities in our governments and our organizations.

With limited resources and often under difficult circumstances, we try to address the overall needs and aspirations of all of our people. In the past few years there's been a lot of emphasis on self-government processes and talks. Some of the most obvious issues jump out of you, such as economic development and poor housing within communities, and we've done a lot of work in those areas in the past 20 or 25 years, but disabilities is one area where we haven't yet adopted any special measures. We try to represent the interests of all of our members, but with a lack of resources and difficult circumstances that we sometimes find ourselves in, it's not easy to do that, although we are committed to it.

The Chair: I thank you on behalf of the committee.

Mr. Morin: Thank you.

• 1630

The Chair: Before us are Jim Sinclair, Dan Ross, and Diane Jardine, who are all representatives from the Congress of Aboriginal Peoples. We welcome you to our proceedings and we look forward to your presentation. Please proceed.

Ms Diane Jardine (Congress of Aboriginal Peoples): I would like to say a few words before Jim's comments.

First of all, thank you for providing the Congress of Aboriginal Peoples with the opportunity to express its views on Bill C-64. Among other things the bill is designed to extend the act to cover all employees in the federal public sector, increase the role of the Canadian Human Rights Commission in conducting compliance audits, and establish an employment equity review tribunal.

• 1635

The Congress of Aboriginal Peoples advocates on behalf of the interests of approximately 750,000 aboriginal people who reside off Indian reserves. The congress has provincial and territorial associations across the country and has had a long-standing interest in increasing the number of aboriginal people within the private and public sector workforces.

Let me begin by highlighting some of the demographic characteristics and the labour force characteristics of the off-reserve population. According to the 1991 census, just over 1 million persons came forward and were identified as having aboriginal ancestry. This represents approximately 3.3% of the total Canadian population. The majority of these people do not live on Indian reserves and seek employment within the broader Canadian labour market.

[Translation]

M. Morin: Je crois savoir qu'il y a un taux élevé d'invalidité dans la collectivité autochtone et la nation métisse. C'est une question qui n'a pas vraiment retenu notre attention chez les Métis. Nous essayons de veiller à ce que chacun soit traité avec justice et sur un pied d'égalité, mais nous n'avons pas adopté de mesures visant spécialement à faire participer les Métis souffrant d'invalidité à nos gouvernements et à nos organisations.

Avec des ressources limitées et dans des circonstances souvent difficiles, nous essayons de répondre à l'ensemble des besoins et aspirations de tous nos gens. Depuis quelques années, on insiste beaucoup sur les procédures et les discussions relatives au gouvernement autonome. Certains des problèmes les plus évidents prennent la vedette, comme le développement économique et les logements de mauvaise qualité dans nos collectivités, et nous avons fait beaucoup de travail dans ce secteur ces 20 ou 25 dernières années, mais nous n'avons pas encore adopté de mesures visant particulièrement les cas d'invalidité. Nous essayons de représenter les intérêts de tous nos membres, mais avec le peu de ressources dont nous disposons et les circonstances difficiles dans lesquelles nous nous trouvons parfois, ce n'est pas facile à faire, même si nous y tenons.

Le président: Je vous remercie au nom du comité.

M. Morin: Merci.

Le président: Nous accueillons Jim Sinclair, Dan Ross et Diane Jardine, trois représentants du Congrès des peuples autochtones. Nous vous souhaitons la bienvenue et vous écouterons avec intérêt. Vous pouvez commencer.

Mme Diane Jardine (Congrès des peuples autochtones): J'aimerais dire quelques mots avant que Jim n'intervienne.

Je veux d'abord vous remercier d'offrir au Congrès des peuples autochtones l'occasion d'exprimer son avis sur le projet de loi C-64, qui vise, entre autres, à étendre la portée de la loi à tous les employés du secteur public fédéral, à accroître le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne dans la conduite de ses vérifications de conformité, et à établir un tribunal d'examen de l'équité en matière d'emploi.

Le Congrès des peuples autochtones défend les intérêts d'environ 750 000 Autochtones qui résident en dehors des réserves indiennes. Le Congrès a des associations provinciales et territoriales dans tout le pays et s'applique depuis longtemps à faire augmenter le nombre d'Autochtones parmi la main-d'oeuvre secteurs privé et public.

Je parlerai d'abord des caractéristiques démographiques de la population hors réserve et de sa situation sur le marché du travail. Selon le recensement de 1991, à peine plus d'un million de personnes se sont présentées et ont été reconnues comme ayant une ascendance autochtone. Cela représente environ 3,3 p. 100 de toute la population du Canada. La plupart de ces gens ne demeurent pas dans des réserves indiennes et cherchent du travail dans l'ensemble du marché du travail canadien.

The committee is well aware of the high unemployment rate of aboriginal people, with aboriginal unemployment estimates suggesting the unemployment rates are two to three times higher than the Canadian average.

It is important to note that the aboriginal participation rate in the workforce is as high as the Canadian average. Despite this high participation rate, a significant number of aboriginal people are sidelined on unemployment insurance or other forms of social assistance. We point out the high participation rate to stress that aboriginal people want to work, but the structure of the Canadian economy seems to leave aboriginal people on the outside looking in.

Over the last two decades the Native Council of Canada, now the Congress of Aboriginal Peoples, has advocated for measures to increase aboriginal participation in the Canadian labour market.

We have continually pushed for the public sector to increase the number of aboriginal people within the various public services across Canada. We have supported employment equity measures as one means to increase the numbers of aboriginal people in the Canadian economy.

When the previous government first introduced the Employment Equity Act we gave it our support. We supported it even though we were skeptical about the weak-kneed voluntary approach to ensuring compliance with the act. We pushed for the introduction of tougher compliance measures, arguing that the legislation needed more teeth.

We believe that increasing the role of the Human Rights Commission and the establishment of a tribunal gives the legislation a new set of dentures. However, there is need to take proactive measures to facilitate the implementation of the act. Taking the rear-view mirror approach through compliance audits and tribunal decisions may spur some action, but we believe more work needs to be done on the front end to assist both the employers and aboriginal people in achieving results.

The new legislation is not self-executing. We believe strongly in the need to take proactive and pragmatic measures to increase the aboriginal employment. Last month the congress submitted a proposal to facilitate increased aboriginal employment in the public service. Let me outline some of the highlights of this proposal as it relates to the federal, provincial, and municipal public sectors.

In the proposal we stated it has long been recognized that one of the key features to improving the level of employment of aboriginal people has been ensuring that aboriginal people have equitable access to employment opportunities in the public services of Canada.

Despite the establishment of legislation relating to employment equity at the federal and provincial levels, aboriginal people continue to be under-represented in the public services of Canada. The developmental potential of establishing and meeting aboriginal employment targets in the public sector are laid bare when one considers the size of the public services of Canada.

[Traduction]

Le comité est bien au courant du niveau élevé du chômage chez les Autochtones, avec des statistiques qui donnent à penser, il est de 2 à 3 fois supérieur à la moyenne canadienne.

Il est important de noter que le taux de participation autochtone à la main-d'oeuvre se situe au même niveau que la moyenne canadienne. Malgré ce niveau élevé de participation, un nombre important d'Autochtones sont rejetés vers l'assurance-chômage ou d'autres formes d'assistance-sociale. Nous soulignons le taux élevé de participation pour bien indiquer que les Autochtones veulent travailler mais que la structure de l'économie canadienne semble les laisser du mauvais côté de la clôture.

Depuis deux décennis, le Conseil des Autochtones du Canada, devenu le Congrès des peuples autochtones, réclame des mesures visant à augmenter la participation des autochtones au marché du travail canadien.

Nous n'avons cessé de réclamer que le secteur public augmente le nombre d'employés autochtones dans les divers services publics du Canada. Nous avons appuyé les mesures d'équité en matière d'emploi comme l'un des moyens d'augmenter le nombre d'Autochtones dans l'économie canadienne.

Lorsque le gouvernement précédent a présenté la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous l'avons appuyée. Nous l'avons appuyée malgré le scepticisme que nous inspirait la faiblesse des méthodes volontaires d'observation de la Loi. Nous avons insisté pour qu'on ajoute des mesures de conformité plus rigoureuses, soutenant qu'il fallait que la Loi soit plus sévère.

Nous croyons que l'augmentation du rôle de la Commission des droits de la personne et la création d'un tribunal renforcent la portée de la Loi. Cependant, il faudra prendre des mesures positives pour faciliter son application. On peut supposer que les vérifications de conformité à posteriori et les décisions du tribunal stimuleront une certaine action, mais nous croyons qu'il faut des mesures initiales pour aider les employeurs et les Autochtones à obtenir les résultats visés.

La nouvelle Loi ne comporte pas de dispositions pour son application. Nous croyons fermement qu'il faut prendre des initiatives et des mesures pragmatiques pour augmenter l'emploi des autochtones. Le mois dernier, le Congrès a soumi une proposition susceptible de faciliter l'augmentation de l'emploi d'Autochtones dans la fonction publique. Permettez-moi d'exposer certains des points saillants de cette proposition concernant les secteurs publics fédéral, provincial et municipal.

Nous rappelions, dans la proposition, qu'il est reconnu depuis longtemps que l'un des moyens importants d'améliorer le niveau de l'emploi des Autochtones est de prendre des mesures pour leur assurer un accès équitable aux occasions d'emploi dans les fonctions publiques du Canada.

Malgré l'adoption de mesures législatives sur l'équité en matière d'emploi aux paliers fédéral et provinciaux, les Autochtones sont toujours sous-représentés dans les fonctions publiques du Canada. Les progrès que l'on pourrait réaliser en définissant et en atteignant des cibles pour l'emploi d'autochtones dans le secteur public sautent aux yeux quand on considère l'ampleur des fonctions publiques au Canada.

According to Statistics Canada, federal, provincial, territorial, and local governments employed approximately 1.2 million people in 1989–90. Of these, 41% were provincial and territorial government employees, 31% worked for the federal government, with the balance coming from local government. These statistics do not include employees of local hospitals or school boards. The total remuneration paid out to these employees amounted to just over \$38 billion.

• 1640

Canada's mixed economy has also resulted in a large number of government–controlled business enterprises. In 1989–90 this accounted for an additional 350,000 employees, and the total remuneration for these employees amounted to just under \$12 billion. If an overall aboriginal employment target of 5% were achieved in the current public service, this would translate into approximately 75,000 jobs and \$1.9 billion in earned income for aboriginal peoples, all things being equal.

While widespread concern over the deficit has led to calls for trimming the overall size of the entire public service, there is a need to ensure that these absolute reductions do not shake out the existing number of aboriginal people in the public service. There is also a need to look at labour adjustment issues in the overall downsizing.

Mr. Martin's budget has thrown down the gauntlet in the ever-increasing size of the public service. While it is now clear that a smaller and hopefully more efficient public service is on the horizon, we want to ensure that aboriginal people are part of that service. We want to ensure that aboriginal people are not only represented in proportion to our percentage of the population, but that aboriginal people are also provided with opportunities to serve at all levels in the public service.

While there are little reliable data available on the number and the distribution of the aboriginal workers in the public service, we do know the vast majority are languishing at the lower levels of the public service and as such are more susceptible to losing their jobs in the overall downsizing. Indeed, in 1994 the annual Employment Equity Act report indicated that 72% of aboriginal people were hired into clerical, semi–skilled, and other manual occupations.

Clearly we must devise better retention mechanisms and pay more attention to career development. For those aboriginal people who may lose their jobs, you will need to ensure that labour adjustment measures are fully accessible to aboriginal people.

In our proposal we highlighted the need for organizations such as ours to play a more active, facilitative role in efforts to increase the number and composition of aboriginal people in the public service. In our proposal we focus on various

[Translation]

Selon Statistique Canada, les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et locaux avaient environ 1,2 millions d'employés en 1989–1990. De ce total, 41 p. cent étaient des employés des gouvernements provinciaux et territoriaux, 31 p. 100 travaillaient pour le gouvernement fédéral et le reste pour des gouvernements locaux. Ces statistiques ne comprennent pas les employés des hôpitaux locaux ni des conseils scolaires. Le total des rémunérations versées à l'ensemble de ces employés représentait un peu plus de 38 milliards de dollars.

L'économie mixte du Canada a également produit un grand nombre d'entreprises commerciales contrôlées par l'État. En 1989–1990, elles représentaient un chiffre additionnel de 350 000 employés dont la rémunération totale s'élevait à un peu plus de 12 milliards de dollars. Si l'on atteignait l'objectif global de 5 p. 100 d'employés autochtones dans les fonctions publiques actuelles, cela représenterait quelque 75 000 emplois et 1,9 milliard de dollars en salaires pour les Autochtones, sur la base de l'égalité absolue.

Même si l'inquiétude générale suscitée par le déficit a conduit à des demandes de réduction de l'ampleur de toute la fonction publique, il faut veiller à ce que ces réductions en chiffres absolus n'éliminent pas brutalement le nombre actuel d'Autochtones travaillant dans la fonction publique. Il est également nécessaire d'examiner les questions d'ajustement de la main-d'oeuvre dans cette réduction générale des effectifs.

Le budget de M. Martin a manifesté son opposition à la croissance constante de la fonction publique. Devant la perspective maintenant claire d'une fonction publique réduite et, on l'espère, plus efficace, nous tenons à ce que les Autochtones puissent en faire partie. Nous voulons veiller à ce que les Autochtones soient non seulement représentés dans une proportion conforme à notre pourcentage de la population, mais aussi à ce qu'on leur offre des occasions de servir à tous les niveaux de la fonction publique.

Même s'il n'existe guère de données sures concernant le nombre et la répartition des travailleurs autochtones dans la fonction publique, nous savons que la grande majorité d'entre eux sont relégués aux échelons les plus bas et sont de ce fait plus exposés à perdre leurs emplois par suite de la réduction générale des effectifs. On peut même lire dans le rapport annuel de 1994 concernant la Loi sur l'équité en matière d'emploi que 72 p. 100 des Autochtones ont obtenu des emplois de commis, de manoeuvres et autres travaux à demi spécialisés.

Il faut de toute évidence concevoir de meilleurs mécanismes de retenue des employés et veiller davantage à leur plan de carrière. Pour les Autochtones qui risquent de perdre leur emploi, vous devrez veiller à ce que les mesures d'ajustement au marché du travail leur soient entièrement accessibles.

Notre proposition faisait ressortir qu'il fallait que des organisation comme la nôtre jouent un rôle plus actif pour faciliter les efforts d'augmentation du nombre et de la répartition des emplois pour Autochtones dans la fonction

representative bodies and bargaining units that advocate on behalf of the public sector employees. This includes union leaders, representatives of the Public Service Commission, and senior management of Treasury Board.

To provide a timetable to measure results, we suggest that the timetable for increasing aboriginal participation rates in the public service should coincide with the United Nations' international decade of aboriginal peoples. We are in the first year of that decade. Our approach is to obtain employment targets to be implemented during the course of the international decade. To achieve this, we believe facilitative mechanisms are required.

There are a number of ways to achieve this, including the development of effective monitoring systems. But monitoring is not enough. We need to explore more promotional activities. For example, CAP is prepared to develop best practices and other information materials for distribution to those subject to the act. The Canadian Labour Force Development Board has already recommended the need to improve Canada's labour market information and employment data—gathering systems. We agree.

Greater use of human resource planning techniques is an essential component of increasing the number of aboriginal people in the labour market. This should include human resource planning by sector, as well as taking the unique demographic situation of various segments of the aboriginal population into consideration in planning exercises.

We need to know more about the needs and opportunities facing aboriginal people in the urban and off-reserve rural areas. We have been pumping millions and millions of dollars into employment measures targeted at aboriginal people in urban areas, yet we know very little about their labour force participation rates, their employment-to-population ratios, their occupational profiles, earned income levels, and basic skill levels. We must do more.

At the same time, we know there are impediments to increasing aboriginal participation in the labour market and that these have to be dealt with head—on. The Human Rights Commission and the new tribunal must ensure that the provisions of collective agreements, job classification schemes, and seniority systems do not continue to impede aboriginal access to employment opportunities. The aboriginal peoples' survey highlighted that aboriginal unemployment is the number one concern of aboriginal people. CAP is prepared to respond to this priority area and help aboriginal people obtain gainful employment.

[Traduction]

publique. Nous parlons tout particulièrement de divers organismes de représentation et unités de négociations qui défendent les employés du secteur public. Cela comprend les dirigeants syndicaux, les représentants de la Commission de la fonction publique et la haute direction du Conseil du Trésor.

Pour fixer un délai permettant de mesurer les résultats, nous proposons que le calendrier d'accroissement des taux de participation des Autochtones à la fonction publique coïncide avec la décennie internationale des Nations unies pour les peuples autochtones. Cette année—ci est la première de cette décennie. Nous visons à obtenir des objectifs d'emploi à atteindre pendant la durée de la décennie internationale. Pour y parvenir, nous croyons qu'il faut instaurer des mécanismes de facilitation.

Il y a plusieurs façons de s'y prendre, y compris l'élaboration de dispositifs efficaces de suivi. Mais le suivi ne suffit pas. Il faut envisager des mesures de promotion plus actives. Par exemple, le CPA est disposé à rédiger de la documentation sur les meilleures pratiques et autres renseignements à distribuer aux personnes assujetties à la loi. La Commission canadienne de mise en valeur de la main—d'oeuvre a déjà déclaré qu'il fallait améliorer l'information sur le marché canadien de la main—d'oeuvre et les dispositifs de collecte de données sur l'emploi. Nous sommes d'accord.

Il est indispensable de recourir davantage aux techniques de planification des ressources humaines si l'on veut augmenter le nombre d'Autochtones sur le marché du travail. Il faudrait entre autres une planification des ressources humaines par secteur tenant compte de la situation démographique unique des divers éléments de la population autochtone.

Il faut que nous en sachions davantage sur les besoins et les possibilités des Autochtones des villes et des zones rurales hors réserve. Nous consacrons des millions et des millions de dollars à des mesures de création d'emploi pour les Autochtones des villes sans vraiment connaître leur taux de participation à la population active, leur taux d'emplois par rapport à leur nombre, leurs antécédents professionnels, leurs revenus ou leurs aptitudes de base. Il faut en faire davantage.

Nous savons par ailleurs qu'il existe des obstacles à la participation accrue des Autochtones au marché du travail et qu'il faut les éliminer sans tergiverser. La Commission des droits de la personne et le nouveau tribunal doivent veiller à ce que les dispositions des conventions collectives, les régimes de classification des emplois et les régimes d'ancienneté ne continuent pas à faire obstacle aux possibilités d'emploi pour les Autochtones. Un sondage auprès des autochtones a fait ressortir que le chômage chez—eux est leur préoccupation primordiale. Le CPA est prêt à s'occuper de cette priorité et à aider les Autochtones à obtenir des emplois rémunérés.

• 1645

The new legislation is a positive step in the right direction. We now need to advance the issue further. New legislation is only a milestone on the way. We need to work together to ensure that the legislation is implemented, and we urge you to recommend that the government examine new proactive measures to accompany the passage of this bill.

Le projet de loi est un bon pas dans la bonne direction. Il faut maintenant faire progresser les choses. Une nouvelle loi n'est qu'une étape de plus. Nous devons unir nos forces pour que la loi soit appliquée et nous vous exhortons à recommander au gouvernement d'examiner de nouvelles mesures d'application pour accompagner l'adoption de ce projet de loi.

Thank you.

The Chair: Thank you for your opening remarks.

Mr. Bernier, would you like to start?

M. Bernier: Je voudrais bien identifier votre groupe au point de départ. Si j'ai bien compris, vous parlez de 750 000 personnes vivant en—dehors des réserves. Le groupe représentant les Métis fait—il partie de ces 750 000? Quand on parle de 750 000 personnes, cela comprend—il les Métis?

Mr. Jim Sinclair (President, Congress of Aboriginal Peoples): The 750,000 has been an estimate that's been taken partly, I suppose, by the census over the past number of years and by the different government departments that have been involved in providing programs to off-reserve aboriginal people. It's also done by the statistics taken from people who live on the reserves who've moved into the urban communities.

We don't come forward and say that we represent 750,000 people. It'd be dead wrong, because government represents us. We have no form of any kind of self-government at all. We have no form of jurisdiction, but we do represent the interests of these people. Through an organization that is as democratic as we can be with the non-profit corporations act, we do our best to represent the needs of our people. So we don't come here saying we represent all these people, we represent the interests.

M. Bernier: Je comprends très bien. Je vais reprendre ma question. Quand on parle de 750 000 personnes, est—ce que ce nombre comprend les Métis? Je comprends très bien que vous ne les représentez pas, mais ce nombre inclut—il les Métis?

Mr. Sinclair: I was also leader of the Metis for a number of years—20 years in Saskatchewan and 5 or 6 years at the national level. At that time when we represented Metis, they consisted of people who were in the Riel Resistance—that was from northwestern Ontario through to the west and to the Northwest Territories. Because our organization now deals with off-reserve Indians, it represents the group from the Territories and from the Yukon area, as well as some in Ontario and further east.

When I was part of the organization, the Metis never went any further east than northwestern Ontario. But since then there have been people taking on an identity even in Quebec who say they are Metis, and we are not about to say that they aren't. So, in a sense, I suppose the Metis in the western Prairies are represented by the group that was here. We only try to represent the interests and the needs of those who want to claim their ancestry based on the treaties and on their birthright from their ancestors, based on the treaties rather than based on the Metis heritage.

Mr. Telegdi: I was glad to hear that there are meetings taking place among the various communities—aboriginal, Metis and Inuit. Hopefully that will help us to develop policies that might address some of the needs.

[Translation]

Human Rights and Status of Disabled Persons

Merci.

Le président: Je vous remercie de votre exposé liminaire.

Monsieur Bernier, voulez-vous commencer?

Mr. Bernier: I first would like to clearly identify your group. If I am not mistaken, you speak of 750,000 people living outside the reserves. Is the group representing the Metis part of these 750,000? When you speak of 750,000 people, do you include the Metis?

M. Jim Sinclair (président, Congrès des peuples autochtones): Le chiffre de 750 000 est une évaluation provenant en partie, je suppose, du recensement d'il y a quelques années et des différents services de l'état chargé d'offrir des programmes aux autochtones hors réserve. Ce chiffre est également déduit des statistiques des gens vivant dans les réserves qui sont allés s'installer dans les collectivités urbaines.

Nous ne prétendons pas représenter 750 000 personnes. Ce serait absolument faux, car c'est le gouvernement qui nous représente. Nous n'avons aucune forme de gouvernement autonome. Nous n'avons aucune forme de compétence juridique, mais nous représentons les intérêts de ces gens. Au moyen d'une organisation qui est aussi démocratique que le permet la Loi sur les sociétés canadiennes sans but lucratif, nous faisons de notre mieux pour représenter les besoins de nos semblables. Nous ne prétendons donc pas représenter tous ces gens, mais nous représentons leurs intérêts.

Mr. Bernier: I understand. Let me rephrase my question. When you speak of 750,000 people, does this figure include the Metis? I do realize that you do not represent them, but does this number include the Metis people?

M. Sinclair: J'ai également été dirigeant des Métis pendant un certain nombre d'années—20 ans en Saskatchewan et 5 ou 6 ans au niveau national. À cette époque—là, quand nous représentions les Métis, il s'agissait des gens qui avaient participé à la résistance de Riel—c'est—à—dire depuis le nord—ouest de l'Ontario et les provinces de l'Ouest, jusqu'aux Territoires du Nord—Ouest. Du fait que notre organisation s'occupe maintenant des Indiens hors—réserve, elle représente les populations des Territoires du Nord—Ouest et du Yukon, ainsi que certaines en Ontario et plus à l'est.

Quand je faisais partie de l'organisation, les Métis n'étaient jamais allés plus loin à l'est que le nord-ouest de l'Ontario. Mais depuis cette époque, il y a de plus en plus de gens, y compris au Québec, qui se déclarent Métis et nous n'allons certainement pas dire qu'ils ne le sont pas. Donc, d'une certaine manière, je suppose que les Métis des provinces des Prairies sont représentés par le groupe qui était là. Nous nous contentons de représenter les intérêts et les besoins de ceux qui veulent réclamer les droits que leur donnent les traités et leur origine, en s'appuyant sur les traités plutôt que sur leurs ascendants comme Métis.

M. Telegdi: J'ai appris avec plaisir que des rencontres auront lieu entre les diverses collectivités—Autochtones, Métis et Inuit. Espérons que cela nous aidera à élaborer des politiques qui pourront répondre à certains des besoins.

We had the spokesperson for the Manitoba chiefs in here. The Manitoba chiefs said that the whole issue of self-identification in the chefs du Manitoba ont déclaré que certains abusent de la disposition act has been abused for something like 20 years. This was said by the d'auto-identification prévue par la loi depuis une vingtaine Manitoba chiefs.

1650

I have a letter here from Chief Jean-Guy Whiteduck and he is a chief of Kitigan Zibi Anishinabeg-I hope I'm coming close to pronouncing that right—and he makes the point again that the problem itself is identification. But he also makes the point that dealing with the problems of aboriginal people within the context of this act is a real problem for them.

I would say there's a substantial difference between when you are on reserve and when you are off reserve. If you have a meeting in the near future, I really hope you can address that point among yourselves in terms of whether or not it sounds like there are different positions from the different groups. I wonder if there is ever any kind of continuum between on-reserve and off-reserve natives, and I guess the Metis are trying to get some land claim settlements going as well.

It does become a bit difficult, and no question complicated, and it is in need of a great deal of study. But the more you can dialogue on that and make us aware of the areas of agreement and difference, the better we are able to respond.

Mr. Sinclair: First of all, the divisions were created by government deliberately to divide and rule aboriginal peoples across the nation. It was a way of controlling. It was a way of beginning to make sure they knew where they were. As a result, you had some Indians who were within the treaties; you had Indians who lived outside the reserves but still in the treaty areas; you had Indian Affairs, which, although they have a responsibility in trust for off-reserve Indians as well, will recognize only on-reserve Indians even today; and you have the Metis population, which was never recognized until the Constitution of 1982. As a result, you've had people who have been despised and dispersed because of the history of this country and who are only beginning to dialogue now, but there are still laws that keep us apart, that treat us differently, and that provide double standards.

I think the whole discussion about our future is about trying to work together to address the issues of our people, both in the land claims and in the job market we're talking about today. I think the governments have to address the issues as they are. The Constitution gives us the right to live where we want to live, yet we're saying the reserve boundaries don't stop our rights. Our rights go beyond the reserve boundaries and into the treaty areas where many of us live.

There are treaty Indians who have treaty cards and status cards but whom the federal government will not recognize. The Metis don't have treaty cards or any special status. That's the reason why they are looking for the particular type of enumeration they're talking about.

[Traduction]

Nous avons reçu ici le porte-parole des chefs du Manitoba. Les d'années. Ce sont les chefs du Manitoba qui l'ont dit.

J'ai ici une lettre du chef Jean-Guy Whiteduck qui est chef des Kitigan Zibi Anishinabeg—j'espère que je me rapproche de la bonne prononciation—qui répète qu'il s'agit en soi d'un problème d'identification. Mais il souligne également qu'ils éprouvent beaucoup de difficultés à aborder les problèmes des Autochtones dans le contexte de ce projet de loi.

Je dirais que la situation est très différente selon que l'on se trouve dans une réserve ou en dehors. Si vous vous rencontrez prochainement, j'espère vraiment que vous vous demanderez entre vous si les divers groupes ont vraiment des points de vue différents. Je me demande s'il existe la moindre continuité entre les Autochtones des réserves et ceux qui sont en dehors, et je suppose que les Métis essayent eux aussi d'obtenir le règlement de leurs revendications territoriales.

Cela devient quelque peu difficile et certainement compliqué et il faudra étudier la question à fond. Mais plus vous en discuterez entre vous, et nous informerez des sujets sur lesquels vous êtes d'accord et de ceux sur lesquels vous ne l'êtes pas, mieux nous serons en mesure de réagir.

M. Sinclair: En premier lieu, les divisions ont été délibérément créées par le gouvernement afin de diviser pour régner sur les peuples autochtones de tout le pays. C'était une façon de les dominer. C'était une façon de commencer à leur faire comprendre où était leur place. Comme résultat, il y a eu des Indiens qui étaient couverts par les traités; d'autres Indiens vivaient en dehors des réserves mais relevaient encore des traités; vous avez le ministère des Affaires indiennes qui, même s'il a officiellement la responsabilité de s'occuper aussi des Indiens hors réserves, ne reconnais, même à ce jour, que les Indiens des réserves; et vous avez les Métis qui n'ont jamais été reconnus avant la Constitution de 1982. On s'est donc retrouvé avec des peuples méprisés et dispersés à cause de l'histoire de notre pays et qui commencent tout juste à dialoguer, mais il subsiste des lois qui nous séparent les uns des autres, qui nous traitent de façon différente et qui créent deux poids, deux mesures.

Je pense que l'ensemble de la discussion concernant notre avenir porte sur nos essais de collaboration visant à résoudre les problèmes de notre peuple, aussi bien pour les revendications territoriales que pour le marché du travail dont nous parlons aujourd'hui. Je pense que les gouvernements doivent s'occuper des problèmes tels qu'ils se présentent. La Constitution nous donne le droit de vivre où nous le voulons, mais nous disons que les limites des réserves ne boment pas nos droits. Nos droits s'étendent au-delà des limites des réserves et dans les zones couvertes par traités où beaucoup d'entre nous vivons.

Il y a des Indiens visés par un traité qui détiennent des cartes de traités et des cartes de statut mais que le gouvernement fédéral ne veut pas reconnaître. Les Métis n'ont pas de carte de traité et ils ne jouissent d'aucun statut spécial. C'est la raison pour laquelle ils demandent le recensement particulier dont ils parlent.

We don't have that problem. We do have some problems with those people who should have the right in the treaty areas, which is now being looked after through the Bill C-31 process. Again, I think when you're looking at these issues, there has to be an input from everyone if we're talking about the creation of jobs and the creation of opportunities outside the reserve boundaries.

I want to raise this again: One of the the reasons many people don't have employment opportunities on the reservations is that the reserves, as you must again understand, are under federal trust. Years back, when I lived on the reserve, if the heads of families were to kill a steer for their families, they were put in prison for killing the steer. That steer didn't belong to them, it belonged to the government. They didn't have the right to kill that animal for food even though they had raised it and had fed it.

• 1655

The same thing happened with the wheat. They grew the wheat but couldn't sell it and keep the money to clothe their children because that belonged to the Indian agent or the federal government.

Over the next few years people tried even to develop bingo halls to make some money, but the government said no.

Just recently in Saskatchewan, they tried to set up the gambling casinos, but the government again said no.

It's therefore saying no to all economic development on reservations, yet it's calling us lazy.

We must make sure that we have opportunities on our own lands with which we can develop an economy of our own to provide some employment not only in the union sector, but also in the business sector. We need some tax-free zones in Canada besides our reserves where we can have some development and invite some foreign investment. I have said time and time again that has to be done.

We, in a sense, are working together, but laws have kept us apart. I think it's only in the last few years since the last meetings began around 1980 or so that we started to work together to address the issues. Some of them had a common purpose.

Mr. Dan Ross (Congress of Aboriginal Peoples): I'll just add to Jim's comment and to your question on declaration and self-identification with the employer. I think that has caused some problems, because you have a lot of non-Indian or non-aboriginal people coming forward to say they are aboriginal. Hence, they obtain the job because of it. They're taking positions away from us.

One of the problems with that is there is no legal declaration form that an employer can have the employee sign. If one comes forward to say he is aboriginal, then he is in and the employer hires him. But he does not sign a legal declaration saying he is of aboriginal ancestry, for example. Then he's not held accountable if somebody from the community challenges him by saying he's not aboriginal.

[Translation]

Nous n'avons pas ce problème. Nous avons certains problèmes dans le cas des gens qui devraient avoir des droits dans les zones couvertes par traités, ce dont on s'occupe maintenant avec l'examen du projet de loi C-31. Je répète que, lors de l'examen de ces questions, il faut que chacun y mette du sien si l'on veut parler de création d'emplois et de création de possibilités en dehors des limites des réserves.

Je veux revenir là-dessus: une des raisons pour lesquelles beaucoup de gens n'ont pas de possibilité d'emploi dans les réserves est que, il faut le répéter, les réserves sont sous tutelle fédérale. Autrefois, lorsque je demeurais dans une réserve, si les chefs de familles décidaient d'abattre un boeuf pour nourrir leur famille, on les jetait en prison pour avoir tué ce boeuf, car il ne leur appartenait pas, il appartenait à l'État. Ils n'avaient pas le droit de tuer cet animal pour se nourrir, même s'ils l'avaient élevé et l'avaient engraissé.

C'était la même chose pour le blé. Il faisaient pousser du blé mais ne pouvaient pas le vendre et garder l'argent pour acheter des vêtements pour les enfants parce qu'il appartenait à l'agent des Affaires indiennes ou au gouvernement fédéral.

Au cours des quelques années suivantes, les gens ont même essayé d'ouvrir des salles de bingo pour gagner un peu d'argent, mais le gouvernement le leur a interdit.

Il n'y a pas longtemps, en Saskatchewan, ils ont essayé d'ouvrir des casinos, mais le gouvernement a de nouveau refusé.

On empêche donc toutes sortes de développements économiques sur les réserves, tout en affirmant que nous sommes des paresseux.

Nous devons nous assurer que nous avons sur nos propres terres des occasions de développer une économie bien à nous pour créer des emplois non seulement dans le secteur syndiqué, mais aussi dans le secteur commercial. Il nous faut au Canada, à part nos réserves, des zones hors—taxe où nous pouvons faire un certain développement et inviter des investissements étrangers. J'ai répété à maintes reprises que c'est le genre de mesures qu'il faut prendre.

D'une certaine façon, nous travaillons en collaboration, mais les lois nous ont tenus séparés. Je pense qu'il n'y a guère que quelques années, depuis le début des années 1980, que nous avons commencé à nous rencontrer pour discuter ensemble de la solution des problèmes. Certaines de ces rencontres avaient un but commun.

M. Dan Ross (Congrès des peuples autochtones): Je veux simplement ajouter quelque chose aux remarques de Jim et à votre question concernant la déclaration et l'auto-identification auprès de l'employeur. Je pense que cela a causé certains problèmes, car il y a beaucoup de non-Indiens et de non-Autochtones qui se prétendent Autochtones. Cela leur permet d'obtenir l'emploi. C'est ainsi qu'ils nous prennent des emplois.

L'un des problèmes qui se pose est qu'il n'existe aucune déclaration légale qu'un employeur peut faire signer par l'employé. Si un candidat affirme qu'il est autochtone, il est accepté et l'employeur l'engage. Mais il n'est pas obligé de déclarer sous serment qu'il est d'ascendance autochtone, par exemple. Il n'est donc pas tenu responsable si un membre de la collectivité conteste son affirmation et déclare qu'il n'est pas autochtone.

The employment systems in place within the collective agreements and the public service commissions aren't there... Say you and I both applied for a job. You said you were aboriginal, but I know you're not. But as you said you were aboriginal, there is no recourse within the hiring structures of governments across this country.

There has to be a legal declaration people have to sign under self-identification so that somebody can challenge them.

Ms Jardine: Say it was the case that half of them were not aboriginal. The numbers would be so dismal. If you say a proportion of those people were not aboriginal, the numbers would be so low that it would defy description. We're not even saying that the levels are so high right now and aboriginal people aren't being employed. We're talking about a level in the banking industry of 0.8%. The statistics are not anywhere near where they should be. I would say you have a traumatic problem to even get those levels up there first for dealing with that.

Mr. Maloney: Clause 5 of the proposed act requires an employer to identify and eliminate employment barriers. What are some of the major employment barriers that you feel should or must be eliminated?

Mr. Sinclair: The top one is racism, in particular, economic racism. It's tough to change attitudes, but I suppose that has to be done

The other thing is that I am a strong believer in not being given a job because I have a brown face. I believe that we should be qualified for those jobs. The training for us should be as good as anyone else's. That's so that when we go to apply for a job, we are there on an equal basis in terms of our skills, and not hired because of colour.

Problems can be caused. Take those who are looking for jobs. Say we don't have the qualifications, but are given a job. I wouldn't want to hire this person myself.

We face problems in terms of what some people call reverse discrimination. Rather than have us face that, I would rather have governments look at the resources needed to train our people with the proper skills so that they are ready for the job market.

When you talk about that, then you start looking at the system. The budget that came down the other day cut in every corner of Canada and in almost every program, but it didn't cut any money from the prisons. Then we're making sure we have those prisons, where 90% of the inmates are our people. Many of them are there not because they are criminals, but because they are victims of circumstances and can't pay small fines.

[Traduction]

Les systèmes d'emploi qui existent dans le cadre des conventions collectives et des commissions de la fonction publique ne sont pas là... Disons que nous soyons tous les deux candidats à un emploi. Vous avez déclaré que vous êtes autochtone, mais je sais que vous ne l'êtes pas. Mais étant donné que vous avez déclaré que vous l'êtes, il n'existe aucun recours à l'intérieur des structures de recrutement des gouvernements de tout le pays.

Il faudrait une déclaration sous serment que les gens devraient signer quand ils s'identifient comme autochtones afin que quelqu'un puisse le contester.

Mme Jardine: Supposons par exemple que la moitié d'entre eux ne sont pas des autochtones. Les chiffres seraient lamentables. Si vous dites qu'un proportion de ces gens ne sont pas des autochtones, leur nombres serait si bas qu'il défierait toute description. Nous ne disons même pas que les niveaux sont si élevés que cela à l'heure actuelle et les Autochtones n'obtiennent pas d'emploi. Dans l'industrie bancaire, on parle d'un niveau de l'ordre de 0,8 p. 100. Les statistiques sont bien loin d'être ce qu'elles devraient être. Je suis porté à dire que vous avez un problème énorme rien que pour commencer à relever ces niveaux pour s'occuper de la question.

M. Maloney: L'article 5 du projet de loi impose à l'employeur de reconnaître et d'éliminer les obstacles à l'emploi. Quels sont certains des principaux obstacles à l'emploi qu'il faut ou qu'il faudrait à votre avis éliminer?

M. Sinclair: Le tout premier est le racisme, surtout le racisme économique. Il est difficile de changer les attitudes, mais je suppose qu'il faut le faire.

Par contre, je suis fermement convaincu qu'on ne doit pas me donner un emploi parce que j'ai la peau brune. Je crois qu'il faut avoir la compétence voulue pour ces emplois. Nous devrions recevoir une formation aussi bonne que n'importe qui d'autre. De la sorte, lorsque nous demandons un emploi, nous sommes en position d'égalité en ce qui concerne nos compétences, et non pas engagés en raison de notre couleur.

Cela peut causer des problèmes. Prenez le cas des gens qui cherchent un emploi. Supposons qu'ils n'ont pas la compétence, mais qu'on leur donne un emploi. Je ne voudrais pas engager une telle personne moi-même.

Il faut prévoir des problèmes provenant de ce que certains appellent la discrimination à l'envers. Plutôt que de nous retrouver dans une telle situation, je préfère que les gouvernements étudient les ressources dont ils ont besoin pour inculquer à nos gens les compétences qui les rendront prêts à se présenter sur le marché du travail.

Quand on parle de cela, c'est l'ensemble du système dont il est question. Le budget présenté l'autre jour fait des coupures dans tous les coins du Canada et dans presque tous les programmes, mais il n'a pas réduit les sommes d'argent prévues pour les prisons. Puis, on veille à construire les prisons où 90 p. 100 des détenus sont des Autochtones. Beaucoup d'entre eux ne sont pas des criminels. S'ils sont emprisonnés, c'est parce qu'ils sont victimes d'un concours de circonstances et n'ont pas eu les moyens de régler une amende de faible importance.

[Translation]

• 1700

You have to once again put a priority on your spending because you can put almost two people to work for every one you put in jail. You have the opportunity to turn things around. Paul Martin doesn't need to find new money, he needs to find a new attitude and a new way of dealing with our people in order to give them an opportunity to become a positive part of this country.

Mr. Maloney: Tell me what you mean by economic racism.

Mr. Sinclair: Economic racism is the worst kind of racism. I raised it when I talked about people not being able to raise and sell cattle, or keep the money for their families. It went back to the Indian agent. Economic racism occurs when people want to set up a gambling hall on their reserve to make some money and the government says you can't do it because our laws say so.

They keep the laws against us to keep us from doing anything positive, and then they tell us to get out and get to work. In the meantime the doors in the union halls and the Public Service Commission are shut on us, so where in the hell are we going to go? That is what I call economic racism, the worst kind of racism of all.

I can go into businesses where families have been there year after year... We talked about the fishing industry the other day. The licences are handed down through the families, so we don't get an opportunity to get in there. At some point in time the economics of this country will have to be opened up to us, instead of just the prisons.

Mr. Maloney: Clause 7 of the bill permits private sector aboriginal organizations to hire only aboriginal peoples. Is this a good or a bad feature?

Mr. Sinclair: It would be a good feature if we had the resources to set up the businesses in the first place. So few businesses are set up by us and there is so little opportunity that we don't have any opportunity to make viable businesses.

Mr. Ross can tell you about the struggle we had in Saskatchewan with setting up an aboriginal immigration investment fund. . .getting money from foreign countries. We couldn't get the province to deal with us so that we could put our money in a project and put our people to work. They said no.

They went to white businessmen and said yes, or at least took our ideas to somebody else and gave them to them. So we were sitting with a few million dollars in the bank that we couldn't even spend, yet governments were telling us to go out and look for money, to go out and look for something to invest in.

Mr. Ross runs the operation, and he didn't want to take these people's money and spend it some place where it would be wasted. This happened in Saskatchewan in many places. Some of them were golf courses and some were other developments. We at least wanted to put their money somewhere where we could keep our integrity for the next time people wanted to invest money. So it was a difficult situation.

Encore une fois, il faut savoir comment vous voulez dépenser vos crédits budgétaires, car pour le prix d'un détenu, vous pouvez créer deux emplois. Vous avez les moyens de changer la situation. Paul Martin n'a pas besoin de nouvelles recettes fiscales; ce qu'il lui faut, c'est un changement d'attitude et une nouvelle manière de nous parler afin de donner aux Autochtones l'occasion de jouer un plus grand rôle au Canada.

M. Maloney: Qu'entendez-vous par racisme économique.

M. Sinclair: Le racisme économique est le pire des racismes. J'ai évoqué le problème lorsque j'ai parlé des gens qui ne peuvent pas élever et vendre du bétail, ou garder le produit de sa vente pour leurs familles. Cela remonte à l'agent des Indiens. Il y a racisme économique lorsque certaines personnes veulent ouvrir, sur leur réserve, une salle de jeu, afin de se créer un revenu et que le gouvernement s'y oppose au nom de la loi.

C'est ainsi qu'on utilise les lois contre nous afin de nous empêcher d'agir dans notre propre intérêt. Après cela, on nous dit d'aller nous trouver un emploi. En attendant, les portes des syndicats et de la Commission de la fonction publique nous sont fermées. Dans ces conditions—là, que voulez—vous que nous fassions? Voilà ce que j'appelle le racisme économique, le pire des racismes.

Je pourrais vous citer des entreprises où des familles oeuvrent depuis des années... L'autre jour, on a évoqué l'industrie de la pêche. Les permis se transmettent au sein d'une même famille et nous ne pouvons donc pas prendre pied dans le secteur. Viendra un jour où il faudra bien nous ouvrir les portes de l'économie après nous avoir ouvert celles des prisons.

M. Maloney: L'article 7 du projet de loi autorise les organismes autochtones du secteur privé à n'engager que des Autochtones. Est-ce d'après vous une bonne chose?

M. Sinclair: Ce serait une bonne chose si nous avions les ressources nécessaires pour créer des entreprises. Or, ce cas est tellement rare et nous n'avons que très peu d'occasions de créer des entreprises solides.

M. Ross pourra vous parler de notre combat en Saskatchewan pour créer des fonds d'investissement autochtones de concert avec des immigrants en puissance. Il s'agissait d'attirer les investissements étrangers. La province a refusé de collaborer dans un projet qui nous aurait permis d'investir et de créer des emplois pour notre peuple. Elle a dit non.

Elle a cependant pris contact avec des hommes d'affaires blancs et a donné son aval, ou a du moins pris notre idée pour la confier à quelqu'un d'autre. Nous nous sommes donc retrouvés avec plusieurs millions de dollars en banque, des fonds que nous ne pouvions pas dépenser alors que les gouvernements continuaient à nous dire d'aller chercher des investissements, d'aller chercher des projets dans lesquels investir.

C'est M. Ross qui est chargé de cela, et il ne voulait pas prendre l'argent de ces investisseurs et le mettre là où il serait gâché. Cela s'est produit en de nombreux endroits en Saskatchewan. Parfois il s'agissait de terrains de golfe, parfois d'autres projets immobiliers. Nous voulions, au minimum, investir leur argent dans des projets qui préserveraient notre réputation au yeux des futurs investisseurs. C'est vous dire les difficultés que nous avons rencontrées.

Mr. Maloney: The earlier group of witnesses suggested that the term "aboriginal" could be further broken down into first nations, Inuit or Metis. What are your comments on that proposal?

Mr. Sinclair: The laws say we are different and I have no quarrels with that, but employers don't ask us if we're a status Indian, a Metis, a non-status Indian, or a treaty Indian. They look at the colour of your skin and you don't get a job. It doesn't make a difference what we are. I think we have to change attitudes.

Mr. Maloney: Thank you.

The Chair: I would like to ask a couple of questions.

During your presentation you said:

We have been pumping millions and millions of dollars into employment measures targeted at aboriginal people in the urban areas, yet we know very little about their labour force participation rates, their employment-to-population ratios, their occupational profiles, earned income levels, and basic skill levels.

What measures do you propose to address these concerns? Is there any specific proposal?

Mr. Ross: In terms of the millions of training dollars the federal government puts out to programs like Pathways and so on, the government has no tracking systems. There is no monitoring of where this money is going and who's being trained. Is it being spent on bureaucracy or actual individuals getting trained? Where is it going? The public thinks the government is spending lots of money on us and we should be all trained and have a job, yet it's not happening.

We have to put in place monitoring systems, work together. There have to be a few partnerships between the aboriginal community and the government, through these kinds of legislation or whatever, that can say here is how much money we're dealing with on training. If it's x number of million dollars, here's where the jobs are going to be in the future that we have to train for.

Let's sit down and work on a plan so that when we come back 10 years from now, our numbers aren't still at 0.05% of the workforce. If we have a target of even 5% of the jobs in this country within the public service, the federal government's public service and the provincial government's, just in governments, that would get our unemployment down from 90% all the way to probably 30%, and we would eliminate the deficit for you guys just by doing that. I think those are some realistic things that can happen if the will is there to do it, and I think we can do it.

Systemic barriers are called collective agreements. The biggest systemic barrier, besides economic racism, is collective agreements. Collective agreements bargain us out of the workforce. How do we get bargained back in? We have to get collectives. Ce sont les conventions collectives qui ont négocié

[Traduction]

M. Maloney: Le groupe de témoins précédent disait que, au lieu de parler d'«Autochtones», il conviendrait plutôt de parler de Premières nations, d'Inuit ou de Métis. Que pensez-vous de cela?

M. Sinclair: Au yeux de la loi, il s'agit en effet de peuples différents et je n'ai rien à redire à cela, mais les employeurs ne nous demandent pas si nous sommes Indiens inscrits, Métis, ou Indiens non inscrits. On vous regarde le teint et on vous refuse l'emploi. Peu importe la nation à laquelle nous appartenons. C'est bien un changement d'attitude qu'il faudra obtenir.

M. Maloney: Je vous remercie.

Le président: J'aimerais moi-même vous poser quelques questions.

Vous avez dit, dans votre exposé,

nous consacrons des millions et des millions de dollars à des mesures de création d'emplois pour les Autochtones des villes sans vraiment connaître leur taux de participation à la population active, leur taux d'emploi par rapport à leur nombre, leurs antécédents professionnels, leurs revenus ou leurs aptitudes de

Comment pourrait-on, d'après vous, remédier à cela. Avez-vous des propositions précises à nous faire?

M. Ross: Le gouvernement n'a instauré aucun mécanisme lui permettant de suivre la trace des millions de dollars qu'il consacre aux programmes de formation tels que la Stratégie de la réussite. Personne ne contrôle la manière dont l'argent est utilisé ou les personnes bénéficiant d'une formation. L'argent part-il en frais d'administration ou y a-t-il, effectivement, des gens qui bénéficient d'une formation? Où vont ces crédits? Les gens pensent que le gouvernement nous consacre beaucoup d'argent et que nous devrions donc tous être formés et avoir un emploi. Pourtant, ce n'est pas comme cela que les choses se passent.

Nous allons devoir instaurer des procédures de suivi et collaborer davantage entre nous. Il faut également créer des partenariats entre la communauté autochtone et le gouvernement, que ce soit par des mesures législatives telles que celle-ci, ou autrement, afin qu'on sache de combien on disposera pour assurer la formation. Il faut savoir qu'on disposera de tant de millions de dollars, et que les emplois du futur étant dans tel ou tel secteur, c'est à cela que nous devrons être formés.

Asseyons-nous donc ensemble et essayons de dresser un plan pour que, dans dix ans, lorsque nous nous pencherons à nouveau sur la question, nous ne représentions plus seulement 0.05 p. 100 de la population active. Même si nous pouvions atteindre le chiffre de 5 p. 100 des emplois au sein de la fonction publique fédérale et provinciale, eh bien, à eux seuls, ces emplois de fonctionnaires nous permettraient de réduire notre taux de chômage de 90 p. 100 à 30 p. 100 environ et cela suffirait pour faire disparaître votre déficit. Voilà les résultats réalistes que l'on pourrait obtenir si on le voulait vraiment. Je pense que nous pourrons y parvenir.

Les barrières systémiques sont dénommées conventions collectives. La barrière systémique la plus dure à franchir, à part le racisme économique, est constituée par les conventions

bargained back in. We have unions making deals. They have the monopoly on all the public service jobs in this country. It's big business. It's probably one of the biggest businesses around, next to government, and how do we get part of that deal? Every contract the government gives out to the private sector can have an aboriginal employment opportunity in it, even contracts to aboriginal businesses, so we can get in.

I would love to have some of the property development and some of the government leases that go out across this country and be a property developer and own some buildings and hire my own janitors, and then have those leases by the government. That's a big economic opportunity, that's a sector: property development and property management. That's a sector that can go to our reserves and our communities, especially with the Department of Indian Affairs, which has offices all across this country, none of them owned by an Indian.

The Chair: Are you saying the unions are heading a monopoly of this?

Mr. Ross: The unions have the monopoly on all the government jobs that are under the collective agreements. We can't get in, no matter how many of our people are union members.

Ms Jardine: I think that's further compounded by the question of what qualified is. Everyone's been saying here that everyone should be qualified. The definition of qualified is something we have to look at. You also have to look at the criteria for advancement. It would seem that many of the people come in at the lower levels and don't advance up into the senior management.

You have to look at performance reviews within those collective agreements, the criteria for advancement, the definition of what is qualified, if you're going to put a label of a certain degree on what is really essential to that job. I think it's the whole system. It's not just the collective agreements; it's the actual system that people find themselves in.

The Chair: You started on the answer to my next question, which is on measures required to ensure retention.

We noted your submission about the problems with entry. Now, having entered, how do you retain yourselves inside the institution of the workforce there, inside the employment? You mentioned the need to clarify some of these definitions. Are there any other measures you would like to propose to the committee at this time?

Mr. Ross: I think one option, which we did in Saskatchewan when I worked for the public service there, is to set up an aboriginal network within the public service. We brought all the aboriginal employees together to talk about career pathing, to talk about racism in the workplace, to talk about retention issues, to talk about other problems they have, even to talk about the collective agreement, which a lot of these people who are fortunate enough to get into the public service

[Translation]

notre exclusion de la population active. Comment négocier notre rentrée? Il faut que notre rentrée soit négociée. Ce sont les syndicats qui s'entendent. Ce sont eux qui ont le monopole des emplois dans la fonction publique. C'est une grosse industrie. Après le gouvoernement, c'est probablement un des secteurs les plus importants. Comment faire pour y prendre pied? Tous les contrats que le gouvernement accorde au secteur public pourraient comporter une clause favorisant l'emploi des Autochtones, les contrats accordés à des entreprises autochtones. Cela nous permettrait de prendre pied sur le marché de l'emploi.

J'aimerais beaucoup être promoteur immobilier et bénéficier des baux que le gouvernement signe un peu partout au Canada. J'aimerais beaucoup posséder des immeubles, engager les gens pour faire le ménage et bénéficier d'un bail du gouvernement. Le secteur de la promotion et de la gestion immobilière offre de belles occasions de gagner de l'argent. Voilà un secteur qui pourrait très bien se développer au sein de nos réserves et de nos communautés, surtout de concert avec le ministère des Affaires indiennes qui a des bureaux un peu partout au Canada, mais aucun dans un immeuble appartenant à un Indien.

Le président: Prétendez-vous que les syndicats gèrent un monopole dans ce domaine?

M. Ross: Les syndicats ont le monopole de tous les emplois de fonctionnaires relevant d'une convention collective. Nous ne pouvons pas accéder à ces emplois—là, même si beaucoup de nos gens sont syndiqués.

Mme Jardine: Le problème est aggravé par la notion de qualification. Tout le monde dit que les gens doivent être qualifiés. Mais il faut examiner ce que l'on entend par là. Il faut également examiner les critères d'avancement. Il semble, en effet, que beaucoup de gens qui acceptent un premier poste à un échelon inférieur, n'accéderont jamais au poste de direction.

Il faut également, dans le cadre de ces conventions collectives, se pencher sur les examens du rendement, sur les critères d'avancement et sur la définition que l'on donne de «qualification» si l'on veut cerner de plus près ce qui est réellement requis pour l'exercice de telle ou telle fonction. C'est le système tout entier qu'il faudrait revoir. Ce ne sont pas juste les conventions collectives, mais le système avec lequel les gens sont aux prises.

Le président: Vous nous offrez un début de réponse à ma prochaine question, qui touche les mesures à prendre pour que les gens conservent leur emploi.

Nous avons relevé, dans votre exposé, les problèmes concernant l'accès à l'emploi. Mais, une fois que quelqu'un a un emploi, comment faire pour le conserver, comment faire pour garder sa place au sein de la fonction publique? Il convient, d'après vous, de clarifier certaines des définitions retenues. Pourriez-vous proposer d'autres mesures au comité?

M. Ross: Une des choses que nous avons faites en Saskatchewan, lorsque je faisais partie de la fonction publique de cette province, a été la création, au sein de la fonction publique, d'un réseau autochtone. Nous avons réuni tous les employés autochtones pour parler de développement de carrière, pour parler du racisme en milieu professionnel, pour parler de ce qu'il fallait faire pour conserver son emploi et pour parler de leurs autres problèmes, et même pour parler de la convention

are members of, but don't know how to get access into their own collective, car beaucoup de ceux qui ont la chance d'entrer à la processes under the collective agreement. We brought all the fonction publique, relèvent d'une convention collective mais ne aboriginal employees within the Public Service of Saskatchewan together and starting meeting, and set up our own aboriginal network.

There could be an aboriginal employees network that becomes a force in itself within the federal public service, if that's the mandate when we're talking to the federal people here. So if you brought all the federal aboriginal public service employees across this country—I don't know how many there are. but we could probably fit them into one hotel—and have a quick meeting to deal with those ones, they can identify some issues, they can identify some solutions. They're the front-line workers. Then we can go from there.

So one recommendation is to go to those aboriginal employees and see where they're at, do a profile of them, deal with some of their issues and concerns, and then go from there.

• 1710

Mr. Sinclair: In all fairness, an effort is being made at this particular time, by Mr. Axworthy's office and by Minister Ethel Blondin, to address the needs of employment and opportunities. If the review of the Pathways program, which is to provide some training and opportunities for our people, is done properly—if it's given across the board, rather than just to certain groups and leaving others out—it will provide a much fairer practice for us.

The other thing is under the strategic initiatives. I think it's been sliced from the budget, but Mr. Axworthy had put forward some money to us - \$25 million. He also put \$900 million towards the municipalities so they could use this money—which really was earmarked for us, in a way-to begin ventures and projects. They would be initiated by the municipalities, and then we would be invited to take part in them.

I said to the minister that it should be the other way around. That should have been given to us and then we would invite the municipalities in, so that we'd have some control. Then we could make a deal to make sure the money was spent properly to ensure our people got jobs.

There is one thing I'm worried about now. This is what really worries me, and I want to make sure you people understand this. With the transfer payments that are going to be made to the provinces over the next couple of years, we're saying your governments are dumping their responsibilities onto the provinces. As the money dwindles, the people who are going to be hurt most are the 750,000 people we're talking about living off the reserves.

There is right now per capita money in the cities across Canada, and those moneys never come to our people in any form, whether it's for recreation, for which we applied, or other forms of moneys for our people. Yet they're given out in terms of our numbers.

[Traduction]

savent pas utiliser les mécanismes prévus. Nous avons donc réuni tous les employés autochtones de la fonction publique de la Saskatchewan et nous avons commencé à organiser des réunions et à créer notre propre réseau autochtone.

Un réseau des employés autochtones pourrait donc finir par constituer une force au sein de la fonction publique fédérale, si c'est de cela qu'il s'agit lorsque l'on s'entretient avec les représentants de la fonction publique fédérale. Ainsi, si vous réunissiez tous les fonctionnaires fédéraux d'origine autochtone de l'ensemble du pays-je ne sais pas combien ils sont, mais on pourrait sans doute tous les loger dans un seul hôtel-et si vous organisiez une brève réunion, ils pourraient identifier certains problèmes et cerner certaines solutions. Ce sont eux qui sont en première ligne. Ce serait un point de départ.

Une des mesures serait donc de prendre contact avec ces employés autochtones, cerner de plus près leur profil, s'entretenir avec eux de leurs problèmes et de leurs préoccupations. Ce serait un premier pas.

M. Sinclair: Je dois avouer qu'il y a actuellement un effort au bureau de M. Axworthy de la part de Mme Blondin, la ministre, pour s'attaquer au problème de l'emploi. Si l'examen du programme Chemins de la réussite, qui est censé donner une formation aux autochtones et leur ouvrir des débouchés, si cet examen est fait correctement-c'est-à-dire de façon équitable, sans privilégier certains groupes au détriment des autres—le système sera beaucoup plus juste pour nous.

Il y a également la question des initiatives stratégiques. Je crois que cela a été supprimé du budget mais M. Axworthy nous a réservé certains crédits-25 millions de dollars. Il a également prévu 900 millions de dollars pour les municipalités afin qu'elles puissent utiliser ces fonds—qui nous étaient en fait réservés, d'une certaine facon—pour mettre sur pied des entreprises et des projets. Les municipalités prendraient l'initiative et nous serions invités à participer.

J'ai dit au ministre que ce devrait être l'inverse. C'est à nous qu'il faudrait confier l'argent et nous inviterions les municipalités à participer, mais nous garderions un certain contrôle. Alors, nous pourrions être certains que les fonds ont été dépensés judicieusement pour donner des emplois aux nôtres.

Il y a une chose qui m'inquiète actuellement. C'est cela qui m'inquiète vraiment et je veux être sûr que vous comprenez bien. Avec la réduction des paiements de transfert aux provinces au cours des deux ou trois prochaines années, il est clair que votre gouvernement se décharge de ses responsabilités sur les provinces. Quand la source va commencer à se tarir, les personnes les plus touchées seront les 750 000 dont nous parlons qui n'habitent pas dans les réserves.

Actuellement, les villes du Canada reçoivent de l'argent en fonction du nombre d'habitants, mais les autochtones n'en bénéficient jamais, sous quelque forme que ce soit, aussi bien pour les loisirs, pour lesquels on les utilise, que d'autres façons. Pourtant, nous entrons dans le calcul.

So again, if there are going to be transfer payments made to these provinces or agreements on transfer of programming to the provinces, we must be involved here in Ottawa before any of those transfers are made. We want to ensure we're going to get a fair share of any moneys that are going to be spent in the provinces according to our numbers, wherever we may live.

The Chair: Are there any further questions from the committee members? Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: I have just two points. We have passed legislation regarding non-payment of fines being a reason to be kept in custody. I don't know if it was done at the level of the Province of Ontario or the provincial offences act. We did that for—and I'm sure it's true—the level of the federal government. I remember speaking to that particular bill a while back.

Mr. Sinclair: Are you talking about fine options?

Mr. Telegdi: Federal fines, but fine options are part of it. The Province of Ontario passed legislation for the provincial offences act. I'm not sure what the status is in the western provinces, but I'm just putting that in there. That might be useful information.

Some of the problems we have with the transfers to the provinces—and this is why we're doing block funding—is we can give British Columbia money for university education, but they can spend it any way they want. We don't have any control over that. It's the same with the Province of Ontario. All the provinces can choose to do what they will with it.

Of course a portion of the money we're giving... We're giving them tax points plus cash, but once the tax points get to a certain level, we have no control, and they're due to run out.

Mr. Sinclair: The argument I'm making is if the ministers and the departments would talk to us before any transfer is made, there could be some guarantee that a fair proportion would be paid to our people for our needs. That must be done. Too many of our people are living in extreme poverty in the slums of the cities today without any jobs or opportunities, standing in the welfare lines and in the food lines. There's no reason for them to be there.

The other argument I want to make is this. You're talking about fine options and the fact that the government has some legislation on that. I think we do a proper job of training our people and getting the kind of education we should.

We could at least have the prison ratio according to the rest of the population in Canada. If people were working and they did have a small fine, there's no reason they couldn't pay it like everybody else.

[Translation]

Encore une fois, si l'on doit s'entendre sur les paiements de transfert aux provinces ou sur des transferts de programmes à celles-ci, nous devons pouvoir donner notre avis ici à Ottawa avant que les transferts ne soient effectués. Nous voulons être sûrs d'avoir notre juste part des fonds qui seront dépensés par les provinces et qui leur sont attribués en partie en fonction de nous, où que nous habitions.

Le président: Les membres du comité ont-ils d'autres questions à poser? Monsieur Telegdi.

M. Telegdi: Je voudrais faire deux observations. Nous avons adopté une loi concernant le maintien en détention pour amendes impayées. Je ne sais pas si cela s'est fait au niveau de la province de l'Ontario ou dans le cadre de la Loi sur les infractions provinciales. Nous l'avons fait—et je suis sûr que c'est vrai—au niveau du gouvernement fédéral. Je me souviens être intervenu à propos de ce projet de loi il y a un moment.

M. Sinclair: Voulez-vous parler des solutions de rechange à l'amende?

M. Telegdi: Des amendes fédérales, mais les options de rechange à l'amende en font partie. La province de l'Ontario a adopté des dispositions pour la Loi sur les infractions provinciales. Je ne sais pas exactement quelle est la situation dans les provinces de l'Ouest, mais je voulais en parler parce que ça peut être utile.

Les transferts aux provinces nous posent quelques problèmes—et c'est pour cela que nous avons le financement global—parce que nous pouvons donner des crédits à la Colombie-Britannique pour l'enseignement universitaire, mais elle est libre de les utiliser comme elle l'entend. Nous n'exerçons aucun contrôle là-dessus. C'est pareil pour la province de l'Ontario. Toutes les provinces peuvent user librement de cet argent.

Bien sûr, une partie des fonds que nous donnons... Nous leur donnons des points d'impôt et des espèces, mais lorsqu'on arrive à un certain niveau de points d'impôt, nous n'avons plus aucun contrôle, et les fonds s'épuisent.

M. Sinclair: Je voulais montrer que si les ministres et les ministères nous demandaient notre avis avant d'effectuer un transfert, nous pourrions avoir une certaine garantie et être sûrs que nous allons avoir notre juste part pour satisfaire à nos besoins. Il faut le faire. Trop d'autochtones vivent dans une pauvreté extrême dans les taudis des grandes villes, sans emploi, sans aucun débouché, et passent leur temps à faire la queue aux guichets d'aide sociale ou aux banques d'alimentation. Il n'y a aucune raison à cela.

Je voulais faire une autre observation. Vous parlez des options de rechange à l'amende et des dispositions législatives adoptées par le gouvernement à ce sujet. J'estime que nous faisons ce que nous devons faire en ce qui concerne la formation des autochtones et leur éducation.

Il est anormal que proportionnellement, nous soyons beaucoup plus nombreux dans les prisons que les autres membres de la population canadienne. Si les gens travaillaient, il n'y aurait aucune raison pour eux de ne pas payer comme tout le monde une petite amende, le cas échéant.

[Traduction]

• 1715

Why should somebody—almost like Jean Valjean—spend 20 years in jail over driving without a driver's licence, because they were caught without a driver's licence and it was suspended, they were caught again and they end up in jail forever? What good is that? The taxpayer is paying \$50,000, \$60,000 a year to keep that person in prison.

So we have to change attitudes in Canada, and with changing of attitudes you have to change your spending priorities.

The Chair: On that note, I would like to thank you on behalf of the committee. Thank you.

Mr. Sinclair: Thanks a lot.

The Chair: We'll have a short break.

Pourquoi quelqu'un serait—il—presque comme Jean Valjean—près de 20 ans en prison pour avoir conduit un véhicule sans permis, pour s'être fait arrêté une première fois, puis une deuxième après la suspension du permis et se retrouver alors en prison pour toujours? Quel intérêt à cela? Le contribuable paie 50 000\$ ou 60 000\$ par an pour maintenir cette personne en prison.

Il faut donc changer les attitudes au Canada et pour cela, changer les priorités en matière de dépenses.

Le président: Sur ce, je voudrais vous remercier au nom du comité. Merci.

M. Sinclair: Merci beaucoup.

Le président: Nous allons faire une petite pause.

• 1716

• 1718

The Chair: I would like to resume the proceedings of the committee. We have before us, on the TV set, Mr. Mark Pickup.

How are you there, Mr. Pickup?

Mr. Mark Pickup (Individual Presentation): Thank you for inviting me.

The Chair: We welcome you to these proceedings. We look forward to your presentation. You may proceed now.

Mr. Pickup: First of all, I would like to thank you for inviting me to appear via telephone conference before the parliamentary committee examining Bill C-64. I appreciate the opportunity very much. You may not like what I have to say today.

As a member of one of the designated groups, disabled with multiple sclerosis, I have been intrigued with the concept of employment equity since the phrase was coined by Judge Rosalie Abella in her royal commission report on equality in employment, which was submitted to the Governor General in October 1984. Of course, the predecessor to employment equity was affirmative action, although the proponents are often loath to admit that. It's interesting to note the change in vocabulary.

Le président: Le comité va reprendre ses travaux. Nous avons devant nous, sur l'écran de télévision, M. Mark Pickup.

Êtes-vous là, monsieur Pickup?

M. Mark Pickup (Témoignage à titre personnel): Merci de m'avoir invité.

Le président: Nous sommes heureux de vous accueillir à cette réunion. Nous sommes impatients d'entendre votre exposé. Vous avez la parole.

M. Pickup: Tout d'abord, je voudrais vous remercier de m'avoir invité à comparaître par téléconférence devant le Comité parlementaire chargé d'étudier le projet de loi C-64. J'en suis très heureux. Vous n'apprécierez peut-être pas ce que je veux vous dire aujourd'hui.

Je fais partie de l'un des groupes désignés puisque je suis handicapé, souffrant de sclérose en plaques, et je m'intéresse à la question de l'équité en matière d'emploi depuis que l'expression a été inventée par la juge Rosalie Abella dans le rapport de sa Commission royale sur l'égalité dans le domaine de l'emploi, qui a été présenté au gouverneur général en octobre 1984. Bien sûr, avant de parler d'équité en matière d'emploi, on parlait d'action positive, bien que les partisans de cette idée refusent souvent de l'admettre. Il est intéressant de remarquer le changement de vocabulaire.

• 1720

When it was called affirmative action, prior to 1984, I was still able-bodied and in an attempt to firm up my good liberal credentials of the day I was in complete agreement with the notion. After all, it was easy to endorse something that posed no threat to me in person at all. I was in a very good employment situation at the time.

By the time employment equity was entrenched with the passing of Bill C-61 into law, the predecessor to the bill that you're now considering, I had moved from the world of the able-bodied to the world of the disabled and was no longer in

À l'époque de l'action positive, avant 1984, j'avais encore toutes mes facultés et dans l'espoir d'être vu comme un bon libéral de l'époque, j'étais tout à fait d'accord avec la notion. Après tout, il m'était facile d'approuver quelque chose qui ne présentait aucune menace pour moi personnellement. Ma situation professionnelle était excellente à l'époque.

Lorsque l'équité en matière d'emploi est devenue réalité avec la promulgation du projet de loi C-61, qui a précédé le projet de loi que vous examinez maintenant, j'avais changé de monde pour entrer dans celui des personnes handicapées et je

was not used to condescension that I encountered with employment equity. However, being the political creature that I am, employed by the very commission that was charged with the monitoring of employment equity, I really didn't dare question the concept openly. After all, I do know which side of the bread my butter is on.

Later, when I became associated more closely with employment equity in my work, I bought into the thinking. Still, I was haunted by the thought that associating women with real undisputed minorities such as people of colour, natives and the disabled might simply be a clever ploy to legitimize the victimhood of one of the groups. It never seemed quite to fit. I remember wondering if employment equity would benefit women most. My suspicion seemed to gain some credibility when I was asked to chair an advisory committee to the Deputy Minister of Employment and Immigration. My committee was to advise on employment issues faced by the disabled. I chaired one of the four committees representing the designated groups. It did not go without noticing that there seemed to be a favoured calf. the women's group.

My committee felt as though our primary purpose was to legitimize the female perspective, or the women's perspective, it may be more properly put. My committee dealt with issues like helping the disabled get any job within the commission, giving them the needed tools to perform the most rudimentary of tasks. The very thought of promotion and distribution of the disabled throughout various levels of any organization was far beyond our widest, wildest hopes. We didn't even feel comfortable talking about it.

The women's group seemed particularly concerned about women in senior positions. Our issues were worlds apart. Not only was the disabled committee to deal with issues of our group, we were expected to deal with and acknowledge disabled women as having real special needs, special needs far beyond any other disabled. But I would not do that.

When the four committees or their chairpersons were summoned to Ottawa the disparity of profile became graphically apparent. The chairpersons for the visible minorities, the aboriginals and the disabled had their perfunctory half hour before the executive committee, the very people with real power to make a real difference. The chair of the women's group was ushered in by the national executive director of personnel services into the executive meeting for an entire afternoon to ponder issues facing women.

[Translation]

agreement with the imposing character of employment equity, I n'approuvais plus les contraintes associées à l'égalité en matière d'emploi. Je n'étais pas habitué à la condescendance qui accompagnait l'équité en matière d'emploi. Cependant, avec mon esprit politique, et comme je travaillais justement pour la commission chargée de surveiller la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, je n'ai pas osé contester le concept ouvertement. Après tout, je sais de quel côté ma tartine est beurrée.

> Plus tard, lorsque j'ai commencé à m'occuper de plus près de l'équité en matière d'emploi dans mon travail, j'ai adopté la démarche. Mais j'étais toujours hanté par l'idée que si l'on associait les femmes aux véritables minorités incontestables comme les personnes de couleur, les autochtones et les handicapés, c'était le fait d'un habile calcul visant à légitimer le statut de victime de l'un des groupes. Cela ne m'a jamais semblé parfaitement logique. Je me souviens que je me demandais si les femmes n'allaient pas être les premières à bénéficier de l'équité en matière d'emploi. Mes soupçons ont semblé se confirmer lorsqu'on m'a demandé de présider un comité consultatif auprès du sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Mon comité devait donner des avis sur les problèmes d'emploi particuliers aux handicapés. Je présidais l'un des quatre comités représentant les groupes désignés. Nous n'avons pas manqué de remarquer que l'un des groupes était plus égal que les autres, le groupe des femmes.

> Les membres de mon comité avaient l'impression que le premier objectif était de donner une légitimité à la perspective féminine, ou à la perspective des femmes, devrais-je dire. Mon comité étudiait différentes questions comme la façon d'aider les personnes handicapées à obtenir un emploi à la commission, le moyen de leur donner les outils dont elles avaient besoin pour exécuter les tâches les plus rudimentaires. Il ne nous serait jamais venu à l'idée de parler de la promotion et de la répartition des personnes handicapées aux divers échelons d'une organisation, c'était au-delà de nos espoirs les plus fous. Nous nous sentions même mal à l'aise d'en parler.

> Le groupe des femmes semblait se préoccuper surtout du petit nombre de femmes à des postes de direction. Un monde nous séparait. Non seulement le comité des personnes handicapées devait étudier les problèmes concernant son groupe, mais nous devions en outre reconnaître que les femmes handicapées avaient des besoins particuliers, bien plus grands que ceux de toutes les autres personnes handicapées. Mais je n'ai pas voulu faire cela.

> Lorsque les quatre comités ou plutôt leurs présidents ont été convoqués à Ottawa, l'écart entre les différents profils est devenu manifeste. Les présidents des comités des minorités visibles, des autochtones et des handicapés ont eu droit à leur demi-heure réglementaire devant le comité exécutif, c'est-à-dire les personnes qui avaient vraiment le pouvoir de changer les choses. Quant à la présidente du groupe des femmes, le directeur exécutif national des Services de personnel l'a fait entrer dans la salle de réunion de l'exécutif et tout l'après-midi a été consacré à discuter des problèmes des femmes.

At one point during the preparations I said the heresy of heresies: methinks there's a favoured calf among the four groups. I was quickly put in my place. My committee of disabled employees, one with Parkinsons, one who was in a wheelchair with polio, one disabled with cerebral palsy, one twisted with rheumatoid arthritis, agreed with me.

The latest employment equity report of 1993 indicates that my cynicism was well founded. Women were the primary winners of employment equity, followed by a lesser improvement by visible minorities, while aboriginals and disabled persons were generally poorly served by employment equity. Is this just my perspective? No.

The 1993 employment equity annual report, which covered 345 employers and 602,265 employees, showed a number of startling facts. During the reporting period of 1992 Canada was in a recession, and as you will remember the employment under the act was at negative 1.92%. General employment growth in Canada was a negative 0.81% and yet women's participation rates continued to improve, reaching 44.68% even during that bleak period.

• 1725

Almost apologetically, the annual report went on to qualify these gains by assuring that women remained segregated in clerical jobs. I attribute this to retaining victimhood status. As long as someone remains a victim, special measures can be justified.

The fact is that for years now, for vast portions of the labour force, upward mobility has all but dried up for everyone. As we've watched with the delayering of many organizations, women have made dramatic representational strides in industries covered by employment equity since its inception. Is that my perception? Well, no, it's not, actually.

Max Yalden, who is the chief commissioner for the Canadian Human Rights Commission, at the four-year mark in employment equity wrote in his 1991 annual report to then Justice Minister Kim Campbell an acknowledgement. I want to quote to you what he said:

The representation of women in those companies that are covered by the Employment Equity Act reached almost 44% in 1990. This is very close to the overall availability rate for women in the labour force and, as such, is evidently a positive development.

Women have also reached the general availability rate of 44% among federal departments and agencies.... Departments such as Employment and Immigration and Health and Welfare are about 65% female while in Fisheries and Oceans...their representation remains in the twenties.

That's from page 51 of that particular annual report.

[Traduction]

À un moment pendant les travaux préparatoires, j'ai prononcé l'hérésie suprême: «J'ai bien l'impression que l'un des quatre groupes bénéficie d'un traitement préférentiel». Au sein de mon comité des employés handicapés, l'un des membres avait la maladie de Parkinson, un autre était en fauteuil roulant à la suite d'une polio, un autre encore souffrait de paralysie cérébrale et le dernier de rhumatisme articulaire; tous ont été d'accord avec moi.

Le dernier rapport sur l'équité en matière d'emploi, celui de 1993, montre que mon scepticisme était bien fondé. Les femmes ont été les premières bénéficiaires de l'équité en matière d'emploi, suivies dans une moindre mesure par les membres des minorités visibles, tandis que les personnes autochtones et handicapées n'ont en général guère tiré parti de l'équité en matière d'emploi. Suis—je seul à penser ainsi? Non.

Le rapport annuel de 1993 sur l'équité en matière d'emploi qui portait sur 345 employeurs et 602 265 employés a fait apparaître de nombreux faits étonnants. Pendant la période du rapport, en 1992, le Canada était en récession et, comme vous ne l'avez certainement pas oublié, le taux était un taux négatif de 1,92 p. 100 pour les emplois visés par la loi. La croissance d'ensemble de l'emploi au Canada était de 0,81 p. 100 et pourtant, le taux de participation des femmes a continué de s'améliorer pour atteindre 44,68 p. 100 même pendant cette sombre période.

Comme pour s'excuser, on précisait dans le rapport annuel que malgré cette progression, les femmes restaient confinées dans des emplois de bureau. D'après moi, cela permet de garder le statut de victime. Tant que l'on reste une victime, il est possible de justifier des mesures spéciales.

En fait, depuis des années maintenant, il n'y a pratiquement plus eu de mobilité ascendante pour la majeure partie de la population active. Au fur et à mesure que la structure a été simplifiée dans de nombreuses organisations, les femmes ont réussi à être beaucoup mieux représentées dans les secteurs couverts par l'équité en matière d'emploi depuis sa mise en place. Suis—je le seul à le penser? Eh bien, non, pas du tout.

Max Yalden, commissaire responsable de la Commission canadienne des droits de la personne, a fait quelques observations intéressantes en 1991, soit quatre ans après l'introduction du concept de l'équité en matière d'emploi, dans son rapport annuel adressé à la ministre de la Justice de l'époque, M^{me} Kim Campbell. Je veux vous citer ses propos:

La représentation des femmes employées par les sociétés assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi a atteint presque 44 p. 100 en 1990, pourcentage semblable à leur taux de disponibilité globale sur le marché du travail et qui, de ce fait, témoigne d'un progrès réel.

Les femmes ont également atteint le taux de disponibilité général de 44 p. 100 au sein des ministères et organismes fédéraux. Dans des ministères comme Emploi et Immigration et Santé et Bien-être social, les femmes constituent environ 65 p. 100 de l'effectif, tandis qu'à Pêches et Océans ou aux Transports, leur représentation se situe toujours dans les 20 p. 100.

Cela se trouve à la page 57 de ce rapport annuel.

After saying this, he did qualify that distribution is uneven and women were not well represented in upper management. The representation in semi-professional categories actually slipped.

The other target groups could only hope for as much, again retaining identification with the victimhood. Mr. Yalden's comments about visible minorities were in part, and I quote:

Members of visible minorities are estimated to make up about 6.3% of the available labour force in Canada. Over the four years covered by Employment Equity Act statistics, they registered gains in all sectors of the workforce.

This is also from page 51.

About aboriginals, Mr. Yalden said, on page 52:

Among the organizations covered by the Employment Equity Act, representation of aboriginal peoples stayed disturbingly low in all industrial sectors over the period from 1987 to 1990.

Also on page 52, Mr. Yalden's comments on the disabled were:

People with disabilities also had very little to show for several years of effort. Their 1990 employment share under the Employment Equity Act remained well below the availability figure of 5.4% in all sectors.

So this is not merely cynical of me; it seems Mr. Yalden came to the same conclusion. The losers of employment equity are natives and the disabled.

It should be noted that Mr. Yalden further stated that the largest single area of complaints received by the Canadian Human Rights Commission was pertaining to discrimination based on disability. He says on page 71 that employment was the most common area of complaint.

Now that I've said that and alienated myself from everybody, I would like to deal with the proposed legislation. Bill C-64 has some developments that Bill C-61 did not have. They may appear minor at first, but on second glance have a more disturbing shadow.

For example, there is a shift of the monitoring agency from Employment and Immigration Canada, which is now Human Resources Development Canada, to the Canadian Human Rights Commission. During the five-year review in 1991, which I was a part of, employers did voice concerns that this not happen. Of course, you've probably seen A Matter of Fairness, which was the report of the special committee on the review of the Employment Equity Act, issued in May 1992. Some of the designated groups voiced concern, although it tended to be a dissenting voice. You see, the shift toward the Canadian Human Rights Commission versus Human Resources Development takes on a harsher policing image. Whether that be real or not, it still does.

[Translation]

Ensuite, il précisait que la répartition était inégale et que les femmes étaient mal représentées dans la catégorie de la haute direction. Dans les emplois semi-professionnels, elles ont en fait enregistré un recul.

Quant aux autres groupes cibles, ils ne pouvaient guère espérer mieux, dans la mesure où le statut de victime reste établi. M. Yalden a fait quelques observations au sujet des minorités visibles et il a dit, entre autres et je cite:

On estime que les membres des minorités visibles constituent quelque 6,3 p. 100 de la main-d'oeuvre disponible au Canada. Au cours des quatre années visées par les statistiques recueillies en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ils ont enregistré des gains dans tous les secteurs de la population active.

Cela se trouve également à la page 57.

Au sujet des autochtones, M. Yalden dit à la page 58:

Parmi les organismes assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la représentation des autochtones est demeurée extrêmement faible dans tous les secteurs industriels de 1987 à 1990.

Toujours à la page 58, M. Yalden déclare à propos des personnes handicapées:

Les personnes ayant des déficiences n'ont, elles n'ont plus, réalisé que très peu de progrès malgré des années d'efforts. Leur part de l'emploi aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est demeurée, en 1990, bien inférieure au taux de disponibilité de 5,4 p. 100 dans tous les secteurs.

Ce n'est donc pas moi qui est cynique; M. Yalden semble être arrivé à la même conclusion. Les grands perdants de l'équité en matière d'emploi sont les autochtones et les personnes handicapées.

Il faut dire aussi que M. Yalden ajoute plus loin que c'est la discrimination du fait d'un handicap qui a fait l'objet du plus grand nombre de plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne. Il précise plus loin que l'emploi était le principal sujet de plainte.

Maintenant que j'ai dit cela et que je me suis mis tout le monde à dos, je voudrais dire quelques mots du projet de loi. Le projet de loi C-64 contient certains éléments qui ne se trouvaient pas dans le projet de loi C-61. Ils peuvent paraître mineurs à première vue mais, à bien y regarder, ils ont une connotation un peu gênante.

Par exemple, l'organisme responsable de la surveillance ne va plus être Emploi et Immigration Canada, qui s'appelle maintenant Développement des ressources humaines, mais la Commission canadienne des droits de la personne. Lors de l'examen quinquennal en 1991, auquel j'ai participé, les employeurs ont déploré que cela ne se fasse pas. Naturellement, vous avez sans doute vu *Une question d'équité*, le rapport du Comité spécial sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, publié en mai 1992. Certains des groupes désignés ont manifesté leur opposition, mais ce n'était pas l'avis de la majorité. Le fait de passer de Développement des ressources humaines à la Commission canadienne des droits de la personne donne l'impression d'un contrôle accru. Que ce soit le cas ou pas, c'est l'effet que cela fait.

[Traduction]

I'm opposed to this development primarily for the following reason. One of my continued concerns with employment equity is the public's perception of having it imposed upon them. As long as it was seen as a partnership with government and employers trying to flesh out the labour force, in an inviting setting and atmosphere that would attract the most qualified workers regardless of physical status, colour or religion, the concept of employment equity was easier to sell.

This development can be likened to a uniformed police officer standing in front of young people and telling them that he's their friend. Everyone may make overtures, but they still see the uniform and the authority that it bears. They will always be aware that a police officer has the club of law in his hip pocket. That is in effect what occurs when you move the monitoring function from the previous agency to the Canadian Human Rights Commis-

I'm not protecting my own turf. I am retired and no longer work for that agency, so there is no reason for me to try to preserve that. If you're not going to have it with Human Resources Development, then move it to some other department, but I warn you not to go with the Canadian Human Rights Commission. This development would be a mistake. So I would like you to recommend that this part of Bill C-64 be revisited.

My second point of concern is about short-and long-term numerical goals—paragraphs 10.(1)(d) and 10.(1)(e) and subclause 10.(2) of the bill, which to many of us is also known as quotas. A rose by any other name. . .

Although subclause 30.(1), on limitations respecting directions and orders, tries to distance itself from the dreaded "O" word, in the very next subsection the bill speaks about numerical targets. The public will see that as semantics.

Employment equity and the public service, referred to in the summary and clause 4, is another area of concern to me. Frankly, it's too little, too late. As you know, Bill C-61 initially did not speak to the federal public service, which was governed by regulation and political goodwill, so the public service was not covered at a time when it needed to be covered.

I know that in 1992 there were amendments to the federal administration act and the federal employment act, but again we're talking about too little, too late. We have to acknowledge that 45,000 employees will be let go from the public service in the next little while.

For any openings that do come up, if disabled people happen to get them, it will be seen, rightly or wrongly, as putting able-bodied people out the front door and brining disabled people in the back door. Hostility? Certainly, and we don't need more hostility, we need

I also want to talk about the tribunal the act speaks about. Again, it has a punitive tone. Am I reading it wrong, or under subclause 25.(2) is the president of the panel able to establish a ce que selon le paragraphe 25.(2), le président du comité peut tribunal of one? Who will that person be? If the tribunal is constituer un tribunal formé d'un seul membre? Qui va être

Je suis opposé à ce changement, surtout pour la raison suivante. Pour moi, l'un des problèmes avec l'équité en matière d'emploi, c'est que le public a l'impression qu'on la lui impose. Tant que l'on pensait qu'il s'agissait d'un partenariat avec le gouvernement et les employeurs où l'on travaillait sur la population active, dans une ambiance et un climat chaleureux dans le but d'attirer les travailleurs les plus qualifiés indépendamment de leur situation physique, de leur couleur ou de leur religion, le concept de l'équité en matière d'emploi était plus facile à faire accepter.

Ce changement fait un peu penser à un agent de police en uniforme qui se tient devant un groupe de jeunes et leur dit qu'il est leur ami. Tout le monde fait des ouvertures, mais on voit quand même l'uniforme et l'autorité qu'il représente. On ne peut oublier qu'un agent de police a le bâton de la loi dans sa poche. C'est exactement ce qui se passe lorsque l'on fait passer la fonction de surveillance à la Commission canadienne des droits de la personne.

Je ne cherche pas à protéger mon territoire. Je suis à la retraite et je ne travaille plus pour cette organisation, je n'ai donc aucune raison d'essayer de préserver cela. Si vous ne voulez pas confier cette responsabilité au ministère du Développement des ressources humaines, confiez-là à un autre ministère, mais je vous conseille de ne pas opter pour la Commission canadienne des droits de la personne. Ce changement serait une erreur. Par conséquent, je vous recommande de réétudier cette partie du projet de loi C-64.

Ma deuxième réserve porte sur les objectifs quantitatifs à court et à long terme—alinéas 10.(1)d) et 10.(1)e) et paragraphe 10.(2) du projet de loi, qui pour beaucoup d'entre nous correspondent à des quotas. Le choix des termes. . .

Bien qu'au paragraphe 30.(1), restriction, on essaie de faire la distinction en définissant le mot interdit, on parle à l'alinéa suivant d'objectifs quantitatifs. Pour le public, c'est de la sémantique.

La question de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique, mentionnée dans le résumé et à l'article 4, me préoccupe également. Franchement, c'est trop peu, trop tard. Comme vous le savez, à l'origine, le projet de loi C-61 ne s'appliquait pas à la fonction publique fédérale où règnaient les règlements et la bonne volonté politique, de sorte que la fonction publique n'était pas touchée alors qu'elle aurait dû l'être.

Je sais qu'en 1992, on a modifié la Loi sur l'administration fédérale et sur l'emploi dans la fonction publique, mais là encore, c'était trop peu, trop tard. Il faut admettre que 45 000 fonctionnaires vont perdre leur emploi au cours des prochains mois.

Chaque fois qu'il y aura un poste à pourvoir, si c'est une personne handicapée qui l'obtient, on considérera, à tort ou à raison, que l'on fait sortir les personnes valides par la porte de devant pour faire entrer les personnes handicapées par la petite porte. Réaction d'hostilité? Bien sûr, et nous n'en avons vraiment pas besoin, il faudrait qu'il y en ait moins.

Je voudrais également parler du tribunal prévu par la loi. Là aussi, le ton est punitif. Est-ce que je comprends mal ou est-

made up of three persons, who will they be? What sorts of agendas cette personne? Si le tribunal se compose de trois membres, qui do they bring? I think we have to answer those questions. Are they people with their wallets safely in their hip pockets who don't have to worry about employment equity?

As I read it, the tribunals can be established not only by an employer, but also by the commission. That is in subclause non seulement par un employeur, mais aussi par la 25.(1). The president of the tribunal makes the rules under subclause 25.(8). In paragraph 26.(1)(a) the tribunal can compel people to give oral and written evidence under oath, and in paragraph 26.(1)(c) they can receive any evidence and information they wish. Under subclauses 28.(1) and 28.(2) they have the power to act as a court of law. In subclause 27.(3), their decisions are final and unappealable.

• 1735

In conclusion, I think it's too much power. It's too absolute and arbitrary. It is perhaps well-meaning.

You cannot legislate someone to accept me because I happen to be disabled any more than you can legislate someone to love me. That achieves nothing. To try to legislate such things achieves condescension at best and hostility at worst. I don't need more of either; I need less of both.

Equity, in the end, is a matter of the heart. We cannot club people into it. I do not believe that. Having worked with it, I've seen the hostility that is raised when people believe they are being forced into acceptance.

Am I making any sense? Questions?

The Chair: Thank you so much for your opening remarks. I yield the floor to Mr. Bernier.

M. Bernier: Merci, monsieur Pickup, pour votre présentation. J'ai une première question d'ordre tout à fait général. Dans le fond, vous souhaitez qu'il n'y ait aucune mesure en matière d'équité en emploi. Vous concevez qu'agir constitue en soi un préjudice pour les groupes qui sont visés. Ai-je bien compris votre intervention?

Mr. Pickup: I think you have it partly right. I don't want to say today that I don't believe there should be special measures. It's that I do not believe that people should be compelled to adhere to them. I do not think that's a way to gain friends; it's a way to gain enemies. Ideally, I have a problem with special measures if they involve numerical targets, such as quotas.

M. Bernier: Vous souhaiteriez que le gouvernement fasse de la sensibilisation auprès des ministères, des agences, etc. plutôt que de les obliger à agir. C'est bien cela?

[Translation]

vont-ils être? Quelles sont leurs intentions? Je crois qu'il faut répondre à ces questions. Est-ce que ce sont des gens dont l'avenir est assuré et qui n'ont pas à se soucier d'équité en matière d'emploi?

D'après ce que je vois, des tribunaux peuvent être constitués Commission, Cela se trouve au paragraphe 25.(1). Selon le paragraphe 25.(8), le président du tribunal établit les règles. Suivant l'alinéa 26.(1)a) le tribunal peut contraindre les témoins à déposer verbalement ou par écrit sous la foi du serment et selon l'alinéa 26.(1)c), il peut recevoir les éléments de preuve et les renseignements qu'il désire. Les paragraphes 28.(1) et 28.(2) lui donne les pouvoirs d'une cour de justice. Au paragraphe 27.(3), on mentionne que les décisions du tribunal sont finales et sans appel.

Pour conclure, je vous signale qu'à mon avis, la loi est trop contraignante. Malgré qu'elle vise peut-être un objectif louable, elle est trop absolue et trop arbitraire.

Vous ne pouvez, par une loi, obliger quelqu'un à m'accepter simplement parce que je suis une personne handicapée, pas plus que vous ne pouvez, par une loi, forcer quelqu'un à m'aimer. Cela ne mène à rien. Essayer d'atteindre de tels objectifs en se servant de la loi ne mène au mieux qu'à la condescendance et au pire qu'à l'hostilité. Je trouve qu'il y a déjà trop de condescendance et d'hostilité et qu'il faudrait s'employer à atténuer ce genre de sentiment.

En fin de compte, l'équité, c'est une affaire de coeur. Ce n'est pas en matraquant les gens qu'on leur fera admettre ce principe. Je ne le crois pas. Ayant moi-même eu l'occasion de travailler dans le domaine, j'ai vu à quel point les gens deviennent hostiles quand ils ont l'impression qu'on veut les forcer à accepter quelque chose.

Ne trouvez-vous pas que ce que je dis est logique? Avez-vous des questions?

Le président: Merci beaucoup pour votre déclaration préliminaire. Je cède maintenant la parole à M. Bernier.

Mr. Bernier: Thank you, Mr. Pickup, for your presentation. My first question will be of a very general nature. Basically, you would prefer that there be no employment equity measure at all. You have the impression that the program is in itself detrimental to the target groups. Did I understand you well?

M. Pickup: Ce que vous dites reflète en partie ce que je pense. Je ne veux pas dire aujourd'hui qu'à mon avis, il ne devrait pas y avoir de mesures spéciales. Ce que je dis, c'est que je ne crois pas qu'il soit correct de forcer les gens à appliquer ce genre de mesures. À mon sens, ce n'est pas ainsi qu'on se fait des amis; c'est plutôt un moyen de se faire des ennemis. Je ne pense pas qu'idéalement, les mesures spéciales devraient être assorties d'objectifs chiffrés, de contingentements.

Mr. Bernier: You would like the government to further sensitize departments and agencies about employment equity instead of forcing them to act. Is that what you mean?

Mr. Pickup: As I said in my presentation, it's not so much a matter of that, but the timing is poor. We have a massive downsizing of the federal public service. To now re–endorse a concept when people are afraid for their very jobs is not going to do me, as a disabled person, any favours if I were still looking for work, which I'm not.

Did I answer your question?

M. Bernier: Oui. Votre évaluation de la situation correspond à ce que j'avais compris. Je comprends votre intervention. Je n'ai pas d'autres questions.

The Chair: Ms Catterall.

Mrs. Catterall (Ottawa West): Yes, I have a couple of questions.

You're right, you have turned me off a little bit, but I was still listening because I don't think it's terribly helpful for one group in society to criticize another group in society. I just don't think that's a constructive contribution to debate.

Let me ask you a question: have you ever in your life set yourself goals?

Mr. Pickup: Yes, I have.

Mrs. Catterall: What kinds of goals were they?

Mr. Pickup: Are we talking about career goals?

Mrs. Catterall: "I'd like to have so much saved by the time I retire"—is that one of the goals you might have set yourself?

Mr. Pickup: Actually I don't have a figure of what I want to have when I retire, but I have had goals, if that's the point of the question.

Mrs. Catterall: I guess my question then is why you find it objectionable that the legislation asks employers to set their own goals.

Mr. Pickup: Why is it so objectionable to recognize that in fact we're talking about quotas? Why do we have to use things like goals?

Mrs. Catterall: I guess I find that people generally improve their performance if they set goals and work toward them.

• 1740

Mr. Pickup: Really what we're talking about is smoke and mirrors. It is still a quota.

Mrs. Catterall: No, I don't think so, because a quota is something somebody else imposes on me and there's nothing in this act that does that.

Mr. Pickup: Really?

Mrs. Catterall: Really.

Mr. Pickup: We disagree.

[Traduction]

M. Pickup: Comme je l'ai mentionné dans mon exposé, ce n'est pas tellement que l'objectif n'est pas louable, mais le moment est mal choisi. On s'apprête à réduire massivement la taille de la fonction publique fédérale. Si j'étais encore à la recherche d'un emploi, ce qui n'est pas le cas, il ne me servirait pas à grand—chose, comme personne handicapée, d'aller réaffirmer un tel principe quand les fonctionnaires ne sont pas sûrs de conserver leur emploi.

Ai-je répondu à votre question?

Mr. Bernier: Yes. Your assessment of the situation is consistent with what I had understood. I see what you mean, I have no other questions.

Le président: Madame Catterall.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): J'aurais deux ou trois questions.

Je vous ai écouté, mais vous avez raison, j'ai été un peu démobilisée par vos propos, car je ne crois pas qu'il soit très utile pour un groupe d'en critiquer un autre. Je ne pense pas que ce soit une contribution constructive au débat.

Permettez-moi de vous poser une question. Vous êtes-vous déjà fixé des objectifs dans votre vie?

M. Pickup: Certainement.

Mme Catterall: Quel genre d'objectifs était-ce?

M. Pickup: Parlez-vous d'objectifs professionnels?

Mme Catterall: «J'aimerais avoir accumulé tel montant au moment de ma retraite». Se pourrait-il que ce soit un des objectifs que vous vous êtes fixés?

M. Pickup: En vérité, je ne me suis pas fixé de chiffre précis en ce qui concerne le montant que j'aimerais avoir accumulé au moment de ma retraite, mais je me suis fixé des objectifs, si c'est ce que vous voulez savoir.

Mme Catterall: Je me demande bien alors pourquoi vous êtes si réticent à accepter que la loi demande aux employeurs de se fixer des objectifs.

M. Pickup: Pourquoi est—on si réticent à reconnaître que dans les faits, c'est de contingentements qu'il s'agit? Pourquoi éprouvons—nous le besoin d'avoir des objectifs?

Mme Catterall: Je suppose que c'est parce c'est en se fixant des objectifs et en essayant de les atteindre qu'en général, on s'améliore.

M. Pickup: N'ayons pas peur des mots. Cela demeure des contingentements.

Mme Catterall: Non, je ne le pense pas, car un contingentement est un objectif qui est imposé par d'autres, et il n'y a rien dans cette loi qui dit cela.

M. Pickup: Vraiment?

Mme Catterall: Vraiment.

M. Pickup: Nous ne sommes pas du même avis.

Mrs. Catterall: You made the other point that you can't legislate someone to accept me or to like me. Maybe not, but you can ask people to look at their own practices and see where perhaps they have been non-accepting in ways they weren't even aware of.

As far as I'm concerned, that's what this act does. It says look at your employment practices, determine where you have been less than neutral in your hiring and why that's happened, and get rid of those barriers. What's the problem with that?

Mr. Pickup: Fair enough. First of all, I don't have a particular problem with that. What I do have a problem with is when you're standing there with a club behind your back. In fact, that's what the tribunals are. We disagree on that point, but that's in fact what I see the tribunals as being. I see the shift over to the Canadian Human Rights Commission as being a distinctive policing mechanism that the Employment and Immigration folks didn't have. I don't have a problem with setting goals.

Mrs. Catterall: What would you suggest? It is fairly unusual to have legislation that doesn't have some kind of enforcement mechanism. Really all the Human Rights Commission can do is force compliance with the legislation and all the legislation requires is that you report annually on your performance and then your plan needs action.

Mr. Pickup: Actually, that's a really good point. I would like to ask a question, though. What happens if I as employer X don't meet these established targets, whether I establish them or somebody else does? What happens then?

Mrs. Catterall: I think that's a very good question and something I certainly want to address when we have the officials back before us. I'm not sure anything happens then, frankly.

Mr. Pickup: Well, I couldn't find that in the act, actually, and I was looking to see what does happen.

Mrs. Catterall: You're right. I couldn't either.

Mr. Pickup: As I was saying, okay, so the guy says I didn't get them, sorry. Then what? I'm not sure what happens then.

Mrs. Catterall: Yes. I'm not either. As I say, I think you're raising a good point. I perhaps am raising it from a different perspective.

If you're not happy with the Human Rights Commission, and I gather you have some problems with the commission as the body to be responsible, do you have another suggestion for us? I think it's been pretty widely criticized for having no enforcement mechanism and therefore being somewhat meaningless.

Mr. Pickup: Yes. The toothless lion, I remember it being called.

I think the difficulty with the Canadian Human Rights Commission is that it is seen, rightly or wrongly, as being a policing mechanism, and I'm not sure that's going to be a constructive thing for the act. Granted, it's one of those things

[Translation]

Mme Catterall: Vous avez dit aussi qu'on ne pouvait, par une loi, forcer une personne à en accepter ou à en aimer une autre. Peut-être pas, mais vous pouvez demander à quelqu'un de vérifier si ses pratiques de gestion du personnel ne seraient pas par hasard discriminatoires, sans même qu'il le sache.

En ce qui me concerne, c'est ce que dit cette loi. Elle demande à l'employeur de revoir ses pratiques de gestion du personnel, de vérifier s'il n'y a pas eu des cas où sa politique d'embauchage n'a pas été tout à fait neutre, de déterminer pourquoi il en a été ainsi, et de supprimer les obstacles. Qu'avez-vous à redire à cela?

M. Pickup: Très bien. Tout d'abord, sachez que je n'ai rien contre cela. Ce qui me pose un problème, c'est qu'on soit là pour brandir des menaces aux employeurs. En fait, c'est à cela que servent les tribunaux. Nous ne sommes pas du même avis sur ce point, mais en réalité, c'est ce que font les tribunaux selon moi. Le fait que la Commission canadienne des droits de la personne soit désormais chargée de la surveillance permettra d'exercer un contrôle drôlement plus serré que celui qu'exerçaient les fonctionnaires d'Emploi et Immigration. Je n'ai rien contre le fait de fixer des objectifs.

Mme Catterall: Qu'auriez-vous à suggérer? Il est assez rare qu'on ait des lois qui ne comportent pas un mécanisme d'exécution quelconque. À vrai dire, tout ce que la Commission des droits de la personne pourra faire sera de forcer les employeurs à observer la loi, et cette loi exigera tout simplement d'eux qu'ils fassent rapport annuellement de leurs résultats et respectent leurs plans.

M. Pickup: En fait, vous soulevez un excellent point. J'aimerais cependant vous poser une question. Qu'arrivera-t-il si un employeur ne respecte pas les objectifs fixés, qu'ils aient été fixés par lui-même ou par quelqu'un d'autre? Qu'arrivera-t-il alors?

Mme Catterall: Je pense que c'est une très bonne question, que je vais d'ailleurs poser aux fonctionnaires du ministère quand ils reviendront comparaître devant nous. Bien honnêtement, je ne suis pas sure qu'un tel manquement ait des conséquences.

M. Pickup: Je vous avoue que je n'ai rien trouvé de tel dans la loi. Je voulais pourtant savoir ce qui arriverait.

Mme Catterall: Vous avez raison. Je n'ai rien trouvé de tel moi non plus.

M. Pickup: Comme je le disais, l'employeur viendra dire que malheureusement, il n'a pas atteint les objectifs. Que se passera—t—il alors? J'ignore quelle conséquence aura ce manquement.

Mme Catterall: Vous avez raison. Je ne le sais pas moi non plus. Je vous répète que vous soulevez là un bon point. Peut-être que mon optique est différente de la vôtre cependant.

Si vous n'êtes pas satisfait que ce rôle soit confié à la Commission des droits de la personne, avez-vous d'autres suggestions à nous faire? Il y a pas mal de gens qui déplorent qu'elle n'ait pas vraiment de mécanisme d'exécution et, partant, son intervention sera plutôt inutile.

M. Pickup: Oui. Sauf erreur, on dit d'elle qu'elle est un lion édenté.

Le problème en ce qui concerne la Commission canadienne des droits de la personne, c'est qu'elle est perçue, à tort ou à raison, comme un organisme de contrôle, et je ne suis pas sûr que son intervention contribuera de façon constructive à faire

where you're damned if you do, and damned if you don't. If you respecter la loi. D'accord, c'est le genre de mesures pour lequel go over it and you keep it like it was, an independent agency with really no legislative clout, then we're always subject to the criticism that it's a toothless tiger. If you go over to the Canadian Human Rights Commission, then you're subject to the criticism that you have your policemen out now.

It's one of those very difficult things to balance, but coming from the perspective of someone who in fact tried to promote employment equity, it would have made my job more difficult if I'd had this shadow of a club behind me. Some people saw it that way. In fact, there was a fine if you didn't meet your targets with the federal contract directors program and so forth, but they would rarely level it at any agencies or companies that were in contract with the federal government. There was that problem.

I found that I got further with a carrot than with a club. That's just been my general exposure to it. I happen to believe that most people, when you say to them why do we not give people a fair chance here, are fairly open to it. There are those who are obstinate and won't, but the vast majority of Canadians are good and fair people. They will, with assistance, try to do the right thing.

• 1745

I think there is pre-set notion here, although unstated, that in fact employers will renege if given the possibility and that somehow we have this corner on virtue—we being the Canadian Human Rights Commission or whoever else is going to monitor this thing—and we will bring you along into the enlightened age.

I do not share that perception of Canada. I think Canada is a much kinder place than that. You can bring up cases and scenarios and anecdotes where it hasn't happened, but by and large we are good and decent people.

Mrs. Catterall: By and large, we pass laws for people who don't do what's right and good, and I think this maybe is one of them. Is that part of it?

Mr. Pickup: Yes. The difficulty is you're going to. . .

Mrs. Catterall: Thank you.

Mr. Pickup: Thank you.

The Chair: Mr. Telegdi and then Mr. Maloney.

Mr. Telegdi: I wonder if you could send a copy of the brief you presented down along with the reference materials. I would much appreciate it. Also, let me ask —and tell me if I'm nosy here, because it's just the impression I got - when you said you were retired, is that "Freedom 55" that you're talking about?

[Traduction]

on est blâmé, qu'on agisse ou non. Si vous décidiez de revenir à la loi telle qu'elle était auparavant à ce chapitre, de confier ce rôle à un organisme indépendant dépourvu de réels pouvoirs législatifs, il se trouverait encore des gens pour vous blâmer de faire appel à un gros minet. Si vous confiez ce rôle de surveillance à la Commission canadienne des droits de la personne, vous risquez d'être blâmés pour avoir mis en place un mécanisme qui vous permettrait d'exercer un contrôle policier.

Il est très difficile d'atteindre un juste équilibre, mais ayant moi-même eu l'occasion d'essayer de promouvoir l'équité en matière d'emploi, je vous assure que ma tâche aurait été encore plus difficile si j'avais été obligé de travailler avec ce genre de menace au-dessus de ma tête. Il y avait des gens qui avaient cette impression. En fait, ils risquaient de se voir imposer une amende s'ils n'atteignaient pas les objectifs qui leur avaient été fixés par les adjudicateurs de contrats fédéraux et ainsi de suite, et les organismes ou les sociétés à contrat avec le gouvernement fédéral atteignaient rarement ce niveau. Il y avait ce genre de problèmes.

J'ai constaté qu'on pouvait progresser davantage avec une carotte qu'avec un bâton. C'est la leçon que j'en tire. Il se trouve que je crois que la plupart des gens se montrent passablement ouverts à l'égard de l'équité en matière d'emploi quand on leur demande pourquoi ils ne donneraient pas une chance égale à tous. Il y en a qui refusent obstinément ce genre d'évolution, mais la grande majorité des Canadiens sont des gens de bonne volonté. Pourvu qu'on les aide, ils sont prêts à essayer de bien faire.

Je crois qu'on tient pour acquis ici, même si on ne le mentionne pas, que les employeurs vont manquer à leur parole si on leur en laisse le loisir et qu'il faut les mettre au pied du mur-en faisant intervenir la Commission canadienne des droits de la personne ou quelque autre organisme de surveillance—pour les amener sur la

Ce n'est pas ainsi que je perçois le Canada. Je crois qu'on est beaucoup plus magnanime que cela au Canada. Bien sûr, on pourrait invoquer toutes sortes de scénarios et raconter toutes sortes d'anecdotes pour prouver qu'il n'en est pas ainsi, mais en général, les Canadiens sont généreux et bons.

Mme Catterall: De façon générale, nous adoptons des lois à l'intention de ceux qui n'agissent pas correctement, et cette loi est peut-être une de celles-là. N'est-ce pas en partie l'objectif qu'elle

M. Pickup: Oui. Le problème, c'est que vous allez. . .

Mme Catterall: Merci.

M. Pickup: Merci.

Le président: Monsieur Telegdi et ensuite monsieur Maloney.

M. Telegdi: Auriez-vous l'obligeance de m'envoyer une copie du mémoire que vous avez présenté ainsi que la documentation annexe? Je vous en serais reconnaissant. Ensuite-vous allez peut-être me trouver curieux, mais c'est simplement une impression que j'ai eue-quand vous dites que vous êtes à la retraite, est-ce de «Liberté 55» dont vous parlez?

Mr. Pickup: No, it wasn't quite so kind. I was able to put off having to throw the towel in with my career for eight years. I was perhaps one of the early people with a home office before home offices were fashionable back in the mid-eighties. It was not until 1991 that I couldn't put it off any longer and I had to take medical retirement. So the "Freedom 55" involves a wheelchair now.

Mr. Telegdi: Thank you. We have had a number of witnesses from the aboriginal groups as well as the disabled groups, and they have said that the act hasn't served them all that well. One of the problems they have is they don't see another act serving them. They would hate to lose it in large part, because little as it might be it is something that is there, and unless they saw a replacement that would make them happier I guess they would rather have a little bit of assistance than no assistance at all.

Mr. Pickup: Fair enough. I have no problem with that.

Mr. Telegdi: The other question I have is we can get pretty tough on people if we can prove overt racism or somebody discriminating on the basis of religion or race—

Mr. Pickup: Right.

Mr. Telegdi: You're not against that kind of thing continuing?

Mr. Pickup: No. Actually, if one goes beyond the Employment Equity Act, if I as a disabled person were applying for work and honestly felt that there was some discrimination levelled at me I do have mechanisms. The Canadian Human Rights Commission now does have those mechanisms. I'm not sure why we need more of them. Do I make sense?

Mr. Telegdi: You do.

Mr. Pickup: I do have protection is what I'm saying.

Mr. Telegdi: You do. We had Alan Borovoy appear as a witness yesterday and he said that unfortunately the Canadian Human Rights Act within itself didn't have the desired results, particularly in terms of improving the employment situation for people covered by employment equity. Therefore you need something else. The situation for neither aboriginal people nor disabled people has improved a great deal.

Mr. Pickup: Can I just share a bit of personal experience?

Mr. Telegdi: By all means.

Mr. Pickup: In the whole area of disability and employment, the issues are not often of overt discrimination. My sad experience was that, firstly, the disabled community—for whatever reason, they may have been institutionalized—often did not have the academic criteria that were required. Those were the kinds of things that happened.

[Translation]

M. Pickup: Non, ma retraite n'a pas été aussi aisée. J'ai dû la retarder, ayant été obligé d'abandonner ma carrière pendant huit ans. J'ai peut—être été une des premières personnes à avoir son bureau à domicile, avant que le télétravail ne devienne à la mode au milieu des années 1980. En 1991, il a fallu que je renonce à tout et que je prenne ma retraite pour des raisons médicales. Par conséquent «Liberté 55», c'est le fauteuil roulant pour moi.

M. Telegdi: Merci. Nous avons entendu un certain nombre de témoins qui représentaient des groupes autochtones ainsi que des groupes de personnes handicapées, et ils nous ont dit que la loi n'avait pas tellement amélioré leur sort. Ils déplorent notamment qu'il n'y ait pas d'autre loi pour les aider. Pour la plupart, ils seraient très déçus de la voir disparaître, car ils sont contents qu'elle existe même si elle ne leur rapporte pas beaucoup. D'ailleurs, ils estiment qu'à moins qu'elle ne soit remplacée par une mesure qui les satisfasse davantage, il est préférable d'avoir une aide, si minime soit–elle, que de ne pas en avoir du tout.

M. Pickup: Très bien. Cela ne me pose pas de problème.

M. Telegdi: Mon autre question porte sur le sujet suivant. À mon avis, nous pouvons être relativement sévères si l'on peut parvenir à prouver que quelqu'un a eu une attitude carrément raciste ou s'est rendu coupable de discrimination fondée sur la religion ou la race. . .

M. Pickup: Exactement.

M. Telegdi: Vous n'êtes pas contre le maintien de ce genre de règle?

M. Pickup: Non. En réalité, outre la Loi sur l'équité en matière d'emploi, si, en tant que personne handicapée, j'ai honnêtement l'impression qu'on a fait preuve de discrimination à mon endroit en me refusant un poste que je désirais, j'ai des recours. À l'heure actuelle, la Commission canadienne des droits de la personne a ce genre de mécanismes. Je ne suis pas certain de savoir pourquoi nous avons besoin d'en ajouter d'autres. N'ai—je pas raison?

M. Telegdi: Si.

M. Pickup: Il existe des mécanismes pour me protéger. C'est ce que je dis.

M. Telegdi: Vous avez raison. Nous avons entendu hier le témoignage d'Alan Borovoy, qui a signalé que, malheureusement, la Loi canadienne sur les droits de la personne n'était pas aussi efficace qu'on le souhaiterait, particulièrement lorsqu'il est question d'améliorer les conditions de travail des personnes visées par les mesures d'équité en matière d'emploi. Vous avez donc besoin d'une autre mesure. La situation des autochtones et des personnes handicapées ne s'est pas beaucoup améliorée.

M. Pickup: Puis-je vous faire part brièvement d'une expérience personnelle?

M. Telegdi: Certainement.

M. Pickup: Dans le domaine de la condition des personnes handicapées au travail, il n'y a pas souvent de discrimination ouverte. Mon expérience m'a amené malheureusement à constater que, tout d'abord, les personnes handicapées—pour diverses raisons dont peut-être celle d'avoir été placées en institution—n'ont souvent pas les acquis scolaires qui sont exigés. C'est le genre d'obstacles qu'on rencontre parfois.

[Traduction]

• 1750

Also, there was a distinct lack of role models. I'll give you an example. I was trying to get disabled people into the broadcast industry. I found that although the broadcast industry was quite stubborn about not getting involved—this is the CBC in particular—the disabled community had no one to look to. So that was a problem for them. To think of someone sitting behind an anchor's chair who was perhaps blind was... Well, they just had never thought of it. There were those kinds of problems.

I guess what I'm saying is that perhaps the reason we fared so poorly was not a lack of legislative clout, but rather a lack of education in our constituency. Do you follow me?

Mr. Telegdi: Yes.

Mr. Pickup: In fact, we were not able or prepared academically to go into a given career. When I say "prepared", I'm not talking about someone not wanting something; they just did not know how to grasp this concept.

Someone referred to educational trusts before. Perhaps that is something that needs to be addressed far more than the legislative thing. One particular group would be the disabled. We have sat at the sidelines for thousands of years. To ask us now to sit with the rest of the group may in fact be a bit presumptuous. Do you follow me?

Mr. Telegdi: One thing I have sort of picked up on is that we are all temporarily able-bodied. Actually that reference was made by Carl Hiebert in my community.

I guess we have a person who might be born disabled, or is disabled at a very early age and has the institutionalization or what have you. Then we have those in the other group who become disabled throughout life.

What do you think of maybe doing more on affirmative action? Instead of getting rid of employment equity, try to use affirmative action to try to push education—I'm not sure how the mechanics would work—for the disabled and the aboriginal communities, because they both have done so badly.

Mr. Pickup: I think the first thing you have to do is deal with the constituency itself, which are the disabled people.

I was asked one time to give my assessment of a training program for people who had been disabled later in life. Many of them had spinal cord injuries. I was disabled at 30. I went to the session and I saw the most angry people. They were very good in what they were trained for, but they hadn't dealt with the anger or the grief of becoming disabled so abruptly. After it was all over, my comment to the trainer was that these people will not be hired anywhere. There's not an employer who would

Aussi, il y avait un manque flagrant de modèles de comportement. Je vais vous donner un exemple. J'essayais de faire engager une personne handicapée dans le secteur de la radiodiffusion. J'ai constaté que, bien que l'industrie de la radiodiffusion se soit montrée plutôt réticente à intégrer une personne handicapée—à la SRC en particulier—le milieu des personnes handicapées n'avait personne sur qui il pouvait compter. C'était donc un problème. Imaginer un aveugle assis sur une chaise de réalisateur était peut—être... Eh bien, on n'y avait tout simplement jamais pensé. C'est le genre de problèmes auxquels nous avons été confrontés.

Ce que je veux dire, c'est que la raison pour laquelle nous avons eu de si piètres résultats n'était pas le manque d'instruments législatifs, mais peut-être le manque de sensibilisation au sein de notre milieu. Me suivez-vous?

M. Telegdi: Oui.

M. Pickup: En fait, nous n'étions ni prêts ni préparés sur le plan scolaire à nous lancer dans une carrière donnée. Quand je dis «préparés», je ne parle pas d'une personne qui refuse quoi que ce soit; on ne savait tout simplement pas comment saisir ce concept.

Quelqu'un a parlé tantôt de confiance dans les acquis scolaires. Peut-être est-ce un aspect sur lequel il faudrait s'interroger davantage que sur l'aspect législatif. Un groupe en particulier serait les personnes handicapées. Cela fait des milliers d'années qu'on nous laisse de côté. Nous demander maintenant de nous intégrer au reste du groupe est peut-être en fait un peu présomptueux. Me suivez-vous?

M. Telegdi: Un des points que j'ai saisis en quelque sorte concerne le fait que nous sommes tous temporairement en bonne forme. À vrai dire, c'est une remarque qui m'a été formulée par Carl Hiebert dans ma circonscription.

D'un côté, nous avons une personne qui est née handicapée, ou qui l'est devenue à un âge très précoce et qui a été placée en institution très tôt. De l'autre, il y a ceux qui sont devenus handicapés durant le cours de leur vie.

Que penseriez-vous de nous orienter davantage vers les mesures d'action positive? Au lieu d'abandonner le principe de l'équité en matière d'emploi, il y aurait peut-être lieu d'essayer d'implanter des mesures d'action positive pour renforcer l'éducation des personnes handicapées et des autochtones—je ne sais trop comment le mécanisme fonctionnerait—parce que ces deux groupes ont été tellement négligés.

M. Pickup: La première chose qu'il faudrait faire, à mon avis, ce serait de travailler auprès du milieu, c'est-à-dire auprès des personnes handicapées.

On m'a demandé à un moment donné d'évaluer un programme de formation à l'intention de personnes qui étaient devenues handicapées au cours de leur vie. Un grand nombre d'entre elles avaient eu des traumatismes de la colonne vertébrale. Je suis devenu handicapé à 30 ans. J'ai participé aux séances de formation et j'y ai vu des gens très aigris. Ils se tiraient très bien d'affaires dans ce qu'on leur enseignait, mais ils n'étaient pas encore venus à bout de leur aigreur, de leur

look at them. These people, without exception, were angry. We needed to deal with the human being first, then train them. This was an additional problem that I meant to mention earlier.

When we're talking about employment equity, it is a very broad issue. I think we have to, yes, train employers to accept disabilities, but train the disabled to accept disabilities too. And train the disabled to accept the able—bodied. It is not your fault that I am disabled and I must recognize that. Do you follow me?

Mr. Telegdi: Yes.

The Chair: I give the floor to Mr. Maloney.

Mr. Maloney: You indicated that Bill C-61 is inadequate, certainly vis-à-vis the disabled and aboriginals, and Bill C-64 is perhaps too coercive or punitive and would perhaps generate a backlash. You say we have instruments in place, such as the Canadian Human Rights Act, that would suffice. How is that reflected with the poor showing that's still there for the disabled and the aboriginals?

Mr. Pickup: Could you restate that?

• 1755

Mr. Maloney: Bill C-61 wasn't any good; Bill C-64 won't be any good. You feel we have the measures in place—namely, the Canadian Human Rights Act. Notwithstanding that measure is in place, we still have the aboriginals and the disabled not faring very well. We still need measures. Those measures are the education aspect, training of the employer to accept the aboriginals and the disabled and training the disabled—

Mr. Pickup: And vice versa.

Mr. Maloney: Yes, training the disabled to accept their position.

Mr. Pickup: To become more job-ready, yes.

Mr. Maloney: Are there any other measures you would suggest?

Mr. Pickup: I'm going to say something, and I have to make an acknowledgement when I do this. I happen to live a very privileged life. I happen to believe in myself. If I were offered a job, I would want to think it was because Mark was the best candidate for that job and it had nothing to do with the fact that his legs don't work very well. I'd like to think I had something to offer to the employer and it didn't have anything to do with a government program.

Maybe that's Pollyanna-ish, but that's what I'd like to think.

[Translation]

déception d'être devenus des personnes handicapées si abruptement. Une fois le programme terminé, j'ai signalé au formateur que ces personnes ne seraient embauchées nulle part. Qu'aucun employeur n'accepterait de s'occuper d'eux. Toutes ces personnes, sans exception, étaient aigries. Il aurait fallu traiter leurs problèmes psychologiques avant de les former. C'est un autre problème dont j'aurais dû vous parler tantôt.

Quand nous parlons d'équité en matière d'emploi, il faut se rendre compte que c'est un sujet très vaste. Je pense qu'il faut certes former les employeurs et les amener à accepter les incapacités, mais aussi former les personnes handicapées pour les amener à accepter leur handicap. Il faut aussi enseigner aux personnes handicapées à accepter celles qui sont en bonne forme. Ce n'est pas de votre faute si je suis une personne handicapée et je dois en être conscient. Me suivez-vous?

M. Telegdi: Oui.

Le président: Je vais maintenant céder la parole à M. Maloney.

M. Maloney: Vous avez dit que le projet de loi C-61 comportait des lacunes, en tout cas, à l'endroit des personnes handicapées et des autochtones, et que le projet de loi C-64 est peut-être trop coercitif ou punitif et qu'il susciterait peut-être des réactions. Vous dites que nous avons des mécanismes en place, comme la Loi canadienne sur les droits de la personne, et que ces mécanismes seraient suffisants. Comment expliquer alors la piètre représentativité des personnes handicapées et des autochtones en milieu de travail?

M. Pickup: Pourriez-vous répéter votre question?

M. Maloney: Le projet de loi C-61 n'était pas parfait; le projet de loi C-64 ne le sera pas non plus. Vous avez le sentiment que nous avons toutes les mesures voulues—notamment en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Malgré le fait que cette mesure est en place, le sort des autochtones et des personnes handicapées n'est toujours pas excellent. Nous avons encore besoin de mesures. Il faut notamment sensibiliser et former les employeurs pour qu'ils acceptent les autochtones et les personnes handicapées, et former les personnes handicapées..

M. Pickup: Et vice versa.

M. Maloney: Oui, former les personnes handicapées pour qu'elles acceptent leur sort.

M. Pickup: Pour accroître leur employabilité, oui.

M. Maloney: Avez-vous d'autres mesures à suggérer?

M. Pickup: Je vais vous dire quelque chose et faire en même temps un aveu. J'ai la chance de mener une vie privilégiée. J'ai la chance de croire en moi-même. Si on m'offrait un emploi, j'aimerais pouvoir me dire que c'est parce que je suis le meilleur candidat que je l'ai obtenu et que ce n'est pas parce que mes jambes ne fonctionnent pas très bien. J'aimerais pouvoir me dire que j'avais quelque chose à offrir à l'employeur et que l'obtention de cet emploi n'avait rien à voir avec un programme gouvernemental.

Peut-être que je suis sentimental mais c'est ce que j'aimerais pouvoir me dire.

Mr. Maloney: When Mark gets in the door, he'll prove himself, but how do we get Mark in the door?

Mr. Pickup: You see, that also harks back to one of the things I mentioned before. Remember that group I talked about that was so angry? If you even got them in the door, they would get themselves back out. That is one of the reasons I'm talking about the job—readiness of the disabled.

You can set targets at whatever you want for the disabled, but if the disabled aren't ready for or are not capable of handling the opportunity presented to them, the targets won't be attained.

Mr. Maloney: But that's something we can't institutionalize in a statute. That's something we have to do through HRD or in training programs.

Mr. Pickup: But you see, therein hooks my criticism, right off the bat, of this new act. It will be perceived by the public as more punitive than the last one, the toothless tiger. It will in fact threaten hostility to the target groups, which they do not need.

We're doing this in a setting of extreme austerity now. Companies are not bringing people in, by and large. They are letting people go, and that includes the federal public service. So we also have to keep it in the context in which this act is being placed.

Mr. Maloney: I appreciate that. Mark, we're trying to assist these four designated groups. You're saying with the mechanism by which we're trying to do it, we're going the wrong way?

Mr. Pickup: Yes.

Mr. Maloney: Is there anything further you can elaborate on, to assist us to assist you and the disabled, other than what you've mentioned—the sensitivity and the education? And how do we implement it?

Mr. Pickup: Through Bill C-61 and the Federal Contractors Program, there were mechanisms. Granted, they didn't work very well, but also, in fairness to those people who were entrusted with the implementation of that program, it took a good two and a half years to get it up and rolling. People really didn't know how to grasp it at the beginning.

That certainly doesn't justify the remaining four to five years, but what I'm saying is there are mechanisms there. There's the \$150,000 limit for the Federal Contractors Program, or whatever the cut—off is currently. There were incentives there. What is needed is the ushering in, not the pushing in, of the employer, if it's the employers we're going to be after, and this act primarily deals with employers, doesn't it?

Mr. Maloney: Thank you, Mr. Chairman.

The Chair: Thank you, Mr. Maloney.

[Traduction]

M. Maloney: Une fois que vous aurez été accepté, vous ferez vos preuves, mais comment faire en sorte qu'un employeur vous accepte?

M. Pickup: Vous voyez, cela nous ramène à l'une des choses que je voulais mentionner auparavant. Vous rappelez-vous de ce groupe dont je vous ai parlé qui était si aigri? Si jamais vous réussissiez à les faire accepter chez un employeur, ils retireraient eux-mêmes leur candidature. C'est entre autres pour cette raison que je parle de l'employabilité des personnes handicapées.

Vous pouvez bien fixer des objectifs pour aider les personnes handicapées, mais si celles—ci ne sont pas prêtes à saisir l'occasion qui s'offre à elles ou n'en sont pas capables, les objectifs ne seront pas atteints.

M. Maloney: Mais ce n'est pas une chose que nous pouvons enchâsser dans une loi. C'est un but que nous pouvons atteindre avec l'aide du DRH ou des programmes de formation.

M. Pickup: Mais vous voyez, c'est exactement ce point de la nouvelle loi que je critique. On aura l'impression que cette nouvelle loi est plus punitive que la précédente, qui n'avait pas de dents. En outre, elle augmentera l'hostilité à l'endroit des groupes-cibles, ce dont ils n'ont pas besoin.

Cette mesure arrive à un moment où nous sommes en pleine austérité. Les entreprises n'engagent plus personne, grosso modo. Elles mettent les travailleurs à pied, et cette observation vaut aussi pour la fonction publique fédérale. Il nous faut donc garder à l'esprit le contexte dans lequel cette loi s'inscrira.

M. Maloney: J'en suis conscient. Mark, nous essayons d'aider ces quatre groupes désignés. Vous prétendez que le mécanisme que nous voulons mettre en place pour essayer d'atteindre ce but n'est pas le bon, n'est—ce pas?

M. Pickup: Exactement.

M. Maloney: À part ceux que vous avez mentionnés, y a-t-il d'autres points sur lesquels vous aimeriez faire des commentaires pour nous aider à vous aider et à aider les personnes handicapées, au chapitre de la sensibilisation et de l'éducation, peut-être? Et comment allons-nous faire pour appliquer ces mesures?

M. Pickup: Dans le projet de loi C-61 et dans le programme des contrats fédéraux, il y avait des mécanismes. D'accord, ils ne fonctionnaient pas très bien, mais, en toute justice pour ceux à qui on a fait confiance pour implanter ce programme, il a bien fallu deux ans et demi pour que tout fonctionne rondement. Les gens ne savaient vraiment pas comment s'y prendre pour amorcer le processus au début.

Cela ne justifie certainement pas la lacune des quatre ou cinq années qui ont suivi, mais ce que je veux dire, c'est qu'il y a des mécanismes en place. Dans le cadre du programme des contrats fédéraux, il y a la limite des 150 000\$ ou toute autre limite établie. Il y avait des stimulants. Ce qu'il faut, c'est inciter et non obliger l'employeur à intégrer les groupes désignés, si c'est vraiment à l'employeur qu'on veuille demander des comptes, et cette loi vise principalement les employeurs, n'est—ce pas?

M. Maloney: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Maloney.

The Chair would like to pose a couple of questions.

Notwithstanding your reservations about the present proposed bill and in light of the austerity we have all acknowledged, would you agree that clause 6 of the proposed legislation—which stipulates that the obligation to implement employment equity does not require an employer to hire or promote unqualified persons, should not cause undue hardship to the employer and is not about forcing employers to create new positions—would be a reassurance to those doubting Thomases?

Mr. Pickup: Like me?

The Chair: Yes.

Mr. Pickup: It is a pale reassurance.

The Chair: It is nevertheless a reassurance?

• 1800

Mr. Pickup: For what it's worth, but other parts of the act... It's like the quota thing. They say the tribunal cannot impose targets, but they can impose the existing targets the reviewing officer first put in place. It's rather like that—speaking out of both sides of one's mouth.

I know the last bill didn't want people to hire unqualified people either, but the public perception was that in the end they would get someone of lesser qualification. That was the fear.

The Chair: Don't you then think that persons like you have an obligation to help us spread the truth?

Mr. Pickup: I think the real gospel truth lies elsewhere.

The Chair: Earlier you said you agree with the setting of numerical goals. Did I hear you correctly?

Mr. Pickup: No, I don't think so.

The Chair: I thought you did in response to Mrs. Catterall's questions.

Mr. Pickup: I was saying that it's fine to have numerical goals, but when you put the clout of a club behind it, it takes on a different tone. That's what I was referring to.

The Chair: But if the goals have been developed on a voluntary basis, taking into account the reality of the circumstances in the workforce, and they have been agreed to by most employers who appeared before the committee, certainly you will agree that is not compulsion. Rather it is recognition, first because it makes good business to have the employment equity plan, and second, it is part of their obligation to society. Why would you be different?

Mr. Pickup: The practice with employment equity as I remember it—we said your workforce should be representative of the general community in terms of the—

[Translation]

La présidence aimerait poser quelques questions.

Malgré vos réserves au sujet du présent projet de loi et compte tenu de l'austérité où nous sommes tous actuellement conviendriez-vous avec moi que l'article 6 du projet de loi—qui dispose que l'obligation de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur à engager ou à promouvoir des personnes non qualifiées, à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié et à créer de nouveaux postes—contribuerait, si le projet de loi est adopté, à rassurer ceux qui doutent?

M. Pickup: Comme moi?

Le président: Oui.

M. Pickup: Cela me rassure peu.

Le président: Cela vous rassure néanmoins.

M. Pickup: Bien peu, mais les autres parties de la loi... C'est comme les contingentements. On dit que le tribunal ne peut imposer d'objectifs, mais il peut imposer les objectifs que l'agent de révision a déjà imposés. Cela revient à ménager la chèvre et le chou.

Dans l'ancien projet de loi, on ne voulait pas non plus que les employeurs embauchent des travailleurs incompétents, mais le public en général avait l'impression qu'en bout de ligne, on aurait des travailleurs moins qualifiés. C'est ce qu'on craignait.

Le président: Ne pensez-vous pas alors que les personnes comme vous ont l'obligation de contribuer à faire connaître la vérité?

M. Pickup: Je pense que la vérité se situe ailleurs.

Le président: Vous avez prétendu plus tôt que vous étiez d'accord avec l'idée de fixer des objectifs quantitatifs. Ai-je bien compris?

M. Pickup: Non, je ne le crois pas.

Le président: Je pensais que c'était ce que vous aviez dit en réponse aux questions de M^{me} Catterall.

M. Pickup: J'ai dit que c'était très bien de fixer des objectifs quantitatifs, mais quand ces objectifs sont assortis de menaces, c'est autre chose. C'est ce à quoi je faisais référence.

Le président: Mais si les objectifs sont établis sur une base volontaire, en tenant compte du contexte dans lequel évolue la main-d'oeuvre, et si ces objectifs sont acceptés par la plupart des employeurs qui ont comparu devant le comité, vous admettrez certainement qu'il n'y a pas de coercition. Les employeurs reconnaissent au contraire, tout d'abord qu'il est bon que leur entreprise ait un plan d'équité en matière d'emploi, et deuxièmement que l'intégration des groupes désignés fait partie de ses obligations envers la société. Pourquoi penseriez-vous autrement?

M. Pickup: Si je me souviens bien, dans la pratique, quand on veut réaliser l'équité en matière d'emploi—nous avons dit que la participation des groupes désignés aux divers secteurs d'activité devait être conforme à la représentativité de ces groupes dans la population en général...

The Chair: In the present bill it's the available workforce in a given community.

Mr. Pickup: So it has to reflect the community, right?

The Chair: Not quite, because you must reflect those willing and able to work. That is in the proposed act. That is a good benchmark, isn't it?

Mr. Pickup: It's a good benchmark, but it also speaks about the employer doing the identification. So did the last bill. I remember how that was enacted when it came right down to the people who did not. . .the toothless tiger. There was this expectation that they would give us a number. Sometimes we identified the number but then again we shouldn't do it because they were going to identify the number.

The bureaucrats sat there with this number they had in mind that the employer should come up with. If they didn't come up with it, it wasn't good enough. You have to be more up front with people. If they're going to identify the target and you don't like the target... Do you know what I'm saying?

The Chair: Indeed.

There is a consensus on self-identification, although it is not 100% accurate in identifying the real number. The best estimate is about 85% accuracy. Even accepting that limitation, would you agree that there is greater value remaining?

Mr. Pickup: I would agree, but there's a qualifier there, and Max Yalden mentioned it in his 1992 annual report. With self-identification for those industries, the improvements for the disabled they were able to document occurred primarily because people went back and resurveyed.

At times it got quite silly. It was sort of "Mark, you wear glasses, don't you?"; "John, didn't you have migraines once?" It got foolish. We were identifying people with disabilities who were not disabled by most people's definitions.

The Chair: So what I am hearing is that—

Mr. Pickup: Self-identification is only so good.

The Chair: And there are some imperfections in the proposed bill and there are some areas for further improvement—

Mr. Pickup: Yes.

The Chair: But is it fair for me to conclude that you are in support of the principle of the bill?

Mr. Pickup: I am in support of the principle of equity, but I do not like its punitive tone.

[Traduction]

Le président: Dans le présent projet de loi, il est question de la main-d'oeuvre disponible dans une communauté donnée.

M. Pickup: Elle doit donc être représentative de la communauté, n'est-ce pas?

Le président: Pas tout à fait, car il faut tenir compte de ceux qui veulent travailler et qui sont aptes à le faire. C'est ce qui figure dans le projet de loi. C'est un bon point de repère, n'est-ce pas?

M. Pickup: C'est un bon point de repère, mais on mentionne aussi que c'est l'employeur qui s'occupe de l'identification. C'est ce qu'on disait aussi dans l'ancien projet de loi. Je me souviens de la façon dont la loi était appliquée quand les personnes ne respectaient pas les... Le gros minet. On s'attendait à ce qu'on nous communique un chiffre. Parfois, nous parvenions à l'identifier, mais là encore, nous n'aurions pas dû le faire, car c'était à l'employeur qu'il incombait de déterminer le chiffre.

Les fonctionnaires avaient un chiffre en tête et espéraient que l'employeur le devinerait. S'il n'y parvenait pas, rien n'allait plus. Il faut être plus honnête avec les gens. Si on leur demande de déterminer un objectif et qu'ensuite on n'en est pas satisfait. . . Comprenez-vous ce que je veux dire?

Le président: Certainement.

En réalité, il y a un consensus à propos de l'auto—identification, même si le nombre identifié n'est pas exact à 100 p. 100. Dans la meilleure hypothèse, le degré de précision est d'environ 85 p. 100. Même en acceptant cette limite, seriez—vous d'accord pour dire que c'est encore mieux ainsi?

M. Pickup: Je serais prêt à l'admettre, mais avec des réserves. Max Yalden l'a mentionné dans son rapport annuel de 1992. Avec le mécanisme d'auto-identification dans les industries qui ont fait l'objet d'une vérification, il a été constaté que les améliorations dont ont bénéficié les personnes handicapées étaient attribuables principalement au fait que ces personnes sont revenues et ont été comptabilisées une deuxième fois.

Parfois, c'était ridicule. On demandait, par exemple, «Mark, vous portez des lunettes, n'est-ce pas?»; «John, n'avez-vous pas déjà eu des migraines?». C'était absurde. Nous classions comme personnes handicapées des gens qui ne l'étaient pas selon les définitions généralement admises.

Le président: Donc, si je comprends bien...

M. Pickup: Il n'y a pas que du bien à dire de l'auto-identification.

Le président: Et il y a certaines imperfections dans le projet de loi et place à de l'amélioration...

M. Pickup: Oui.

Le président: Mais ai-je raison de conclure que vous êtes en faveur du principe du projet de loi?

M. Pickup: Je suis en faveur du principe de l'équité, mais je n'aime pas le caractère coercitif de cette mesure.

• 1805

The Chair: Do you also believe that it could be in the legislative framework?

Le président: Croyez-vous aussi qu'il serait possible de répondre à vos souhaits dans le cadre législatif?

Mr. Pickup: Yes.

The Chair: Are there any other questions from committee members?

Thank you for your contributions to our proceedings.

Mr. Pickup: Thank you.

The Chair: This meeting is adjourned.

[Translation]

M. Pickup: Oui.

Le président: Y a-t-il d'autres questions de la part des membres du comité?

Je vous remercie de votre contribution à nos travaux.

M. Pickup: Merci.

Le président: La séance est levée.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port pavé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré—Coeur Boulevard, Hull. Québec. Canada. K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From Metis National Council:

Gérald Morin:

Diane Gielis.

From the Congress of Aboriginal Peoples:

Jim Sinclair:

Dan Ross:

Diane Jardine.

As an individual:

Mark Pickup, (Edmonton, Alberta).

TÉMOINS

Du Ralliement national des Métis:

Gérald Morin:

Diane Gielis.

Du Congrès des peuples autochtones:

Jim Sinclair:

Dan Ross:

Diane Jardine.

À titre personnel:

Mark Pickup, (Edmonton (Alberta)).

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 42

Friday, March 3, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 42

Le vendredi 3 mars 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 089

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MARCH 3, 1995 (47)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met on a televised session at 8:23 o'clock a.m. this day, in Room 253-D, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Maloney, Rev D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

Acting Members present: Christiane Gagnon for Réal Ménard.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis-From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From Treasury Board: Pierre Martel, Policy Advisor. From the Canadian Bankers Association: Fresia Pérez, Chairman, Employment Equity Standing Committee. From Public Service Alliance of Canada: Nycole Turmel, Vice-President Executive. From the Canadian Ethnocultural Council: Emmanuel Dick, Vice-President. From the National Action Committee on the Status of Women: Avvy Go. From the Director. From the Council of Canadians with Disabilities: Wendall Nicholas. From the Inuit Taparisat: Joanne St. Lewis. Borovoy, General Counsel.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity (see Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:05 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 3 MARS 1995 (47)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 8 h 23, dans la salle 253-D de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Maloney, Rey D. Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Membre suppléant présent: Christiane Gagnon pour Réal Ménard.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté and Diane McMurray, Legislative Counsel. Philippe Côté et Diane McMurray, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: Du Conseil du trésor: Pierre Martel, conseiller politique. De l'Association des banquiers canadiens: Fresia Pérez, présidente, Comité permanent de l'équité en matière d'emploi. De l'Alliance de la fonction publique du Canada: Nycole Turmel, vice-présidente exécutive. Du Conseil ethnoculturel du Canada: Emmanuel Dick, vice-président. Du Comité canadien d'action sur le statut de la femme: Avvy Go. University of British Columbia: Andrew Irvine, From the Del'Université de la Colombie-Britannique: Andrew Irvine, Du Manitoba Telephone System: Mona Katawne, Director. From Système téléphonique du Manitoba: Mona Katawne, directrice. the Canadian Paraplegic Association: Eric Boyd, Executive De l'Association canadienne des paraplégiques: Eric Boyd, directeur exécutif. Du Conseil des Canadiens avec déficiences: Carol McGregor. From REAL Women of Canada: Sophie Carol McGregor. De «REAL Women of Canada»: Sophie Joannou, Board Member, From the Assembly of First Nations: Joannou, membre du conseil d'administration. De l'Assemblée des Premières Nations: Wendall Nicholas. Du Inuit Taparisat: From the Métis National Council: Diane Giellis. From the Joanne St. Lewis. Du Ralliement national des métis: Diane Congress of Aboriginal Peoples: Diane Jardine. From the Giellis. Du Congrès des personnes autochtones: Diane Jardine. Canadian Human Rights Commission: Marguarite Keely, Director De la Commission des droits de la personne: Marguarite Keely, General. From the Canadian Civil Liberties Association: Alan directrice générale. De l'Association canadienne des libertés civiles: Alan Borovoy, conseiller.

> Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi (voir les procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 11 h 05, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Friday, March 3, 1995

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le vendredi 3 mars 1995

• 0821

The Chair: Order. I would like to start our proceedings this morning, studying the Employment Equity Act. As you may know, this is the last day of hearings we have set aside. We have decided to take the format of a round table.

I welcome you to this round table. I thank you for agreeing to come. I know the busy schedule each one of you has. Of course, we are studying employment equity, which in essence is about fairness for all working people.

I would like the members of the committee who are here to introduce themselves. Thereafter I will proceed to request the participants to introduce themselves and indicate from what organization, group, or institution they have come, for transcription purposes.

June Dewetering and Nancy Holmes are research staff. Mr. Wayne Cole is the clerk of the committee. Louis–Phillippe and Diane are from the legal department of the Library of Parliament.

Would the members of the committee please introduce themselves?

Mr. Dromisky (**Thunder Bay**—**Atikokan**): I'm Stan Dromisky, Thunder Bay—Atikokan.

Mr. Grose (Oshawa): I'm Ivan Grose. I represent the riding of Oshawa.

Mr. Telegdi (Waterloo): I am Andrew Telegdi. I'm from Waterloo, Ontario.

Ms Catterall (Ottawa West): I am Marlene Catterall, Ottawa West.

Mr. Maloney (Erie): I am John Maloney, of the riding of Erie, which is on the Niagara Peninsula.

Mme Gagnon (Québec): Christiane Gagnon, députée du Bloc québécois pour la circonscription de Québec.

The Chair: Perhaps now the participants would introduce themselves.

Mr. Alan Borovoy (General Counsel, Canadian Civil Liberties Association): I am Alan Borovoy, with the Canadian Civil Liberties Association.

Ms Fresia Pérez (Chairman, Employment Equity Standing Committee, Canadian Bankers Association): I am Fresia Pérez. I work for Scotiabank. I am here on behalf of the Canadian Bankers Association.

Professor Andrew Irvine (Department of Philosophy, University of British Columbia): Good morning. I am Andrew Irvine. I am a professor of philosophy at the University of British Columbia.

Mr. Wendell Nicholas (Health Conference Coordinator, Assembly of First Nations): [Witness speaks in his native language]

Le président: La séance est ouverte. Nous allons entreprendre dès maintenant nos délibérations de ce matin, qui portent sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme vous savez, c'est notre dernière journée d'audience. Et nous avons décidé de tenir une table ronde pour l'occasion.

Je vous souhaite la bienvenue. Je vous remercie d'être venus. Je sais bien que chacun d'entre vous est fort occupé. Nous allons nous pencher aujourd'hui sur l'équité en matière d'emploi, il s'agit donc en substance de l'équité envers tous ceux qui travaillent.

Je vais demander aux membres du comité qui sont ici de se présenter. Après quoi je demanderai aux participants de se présenter et de nous dire quelle organisation, quel groupe ou quelle institution ils représentent, pour les besoins du procès—verbal.

June Dewetering et Nancy Holmes sont les attachées de recherche du comité. M. Wayne Cole en est le greffier. Louis-Philippe et Diane sont du service juridique de la Bibliothèque du Parlement.

Les membres du comité auraient-ils l'obligeance de se présenter.

- M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Stan Dromisky, Thunder Bay—Atikokan.
- **M.** Grose (Oshawa): Je m'appelle Ivan Grose. Je représente la circonscription d'Oshawa.
- M. Telegdi (Waterloo): Je m'appelle Andrew Telegdi. Je suis de Waterloo, Ontario.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Marlene Catterall, Ottawa-Ouest.

- **M.** Maloney (Erie): John Maloney, de la circonscription d'Érié, qui se trouve dans la péninsule du Niagara.
- Ms Gagnon (Québec): Christiane Gagnon, Bloc Québécois member for the riding of Quebec City.

Le président: C'est maintenant au tour des participants.

M. Alan Borovoy (avocat général, Association canadienne des libertés civiles): Alan Borovoy, de l'Association canadienne des libertés civiles.

Mme Fresia Pérez (présidente, Comité permanent d'équité en matière d'emploi, Association des banquiers canadiens): Je m'appelle Fresia Pérez. Je suis de la Banque de Nouvelle-Écosse. Je représente aujourd'hui l'Association des banquiers canadiens.

- M. Andrew Irvine (professeur, Département de philosophie, Université de la Colombie-Britannique): Bonjour. Je m'appelle Andrew Irvine. Je suis professeur de philosophie à l'Université de la Colombie-Britannique.
- M. Wendell Nicholas (Assemblée des Premières nations): [Le témoin dit quelques mots en langue autochtone]

My name is Wendell Nicholas. I am with the Assembly of First Nations.

Ms Carol McGregor (Member, Employment Committee, Council of Canadians with Disabilities): Good morning. My name is Carol McGregor. I'm here today representing the Council of Canadians with Disabilities.

Mme Nycole Turmel (vice-présidente, Alliance de la Fonction publique du Canada): Bonjour. Je m'appelle Nycole Turmel et je suis vice-présidente à l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Ms Marguarite Keeley (Director General, Canadian Human Rights Commission): I'm Marguarite Keeley, from the Canadian Human Rights Commission.

Ms Sophie Joannou (Director, REAL Women of Canada): I'm Sophie Joannou, from REAL Women of Canada.

• 0825

Ms Diane Gielis (Special Adviser, Métis National Council): I am Diane Gielis, with the Métis National Council.

Ms Avvy Go (Co-Chair, Justice Committee, National Action Committee on the Status of Women): I am Avvy Go. I am the co-chair of the justice committee of the National Action Committee on the Status of Women.

Ms Mona Katawne (Director, Corporate Equity, Manitoba Telephone System): I am Mona Katawne, director of corporate equity for the Manitoba Telephone System.

Mr. Emmanuel Dick (Vice–President, Canadian Ethnocultural Council): I am Emmanuel Dick, vice–president of the Canadian Ethnocultural Council.

M. Pierre Martel (conseiller politique, Secrétariat du Conseil du Trésor): Bonjour. Je m'appelle Pierre Martel et je suis du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Ms Joanne St. Lewis (Consultant, Inuit Tapirisat of Canada): I am Joanne St. Lewis. I'm an assistant professor of law at the University of Ottawa and I'm here on behalf of the Inuit Tapirisat of Canada.

The Chair: I regret to inform the group that late yesterday afternoon a couple of witnesses indicated to us that they would not be able to make it for this morning. I recall one from the Fraser Institute and Professor Martin. It is certainly with regrets that they are not able to make it this morning.

We have submitted to you sort of a work plan of some of the issues we would like to discuss this morning.

Mr. Stan Dromisky has kindly agreed to volunteer to open the issue on quota.

Mr. Dromisky: Thank you very much, Mr. Chairman.

For weeks now we've been listening to presentations by a great number of very sensitive and very intelligent and very competent individuals presenting their concerns regarding employment equity. We've listened to the briefs and to the comments from a variety of viewpoints, and a variety of special interests, you might say. However, during all of these presentations we had terms such as "objectives", "goals", "certain levels of satisfaction", "points of harmony and

[Traduction]

Je m'appelle Wendell Nicholas. Je suis de l'Assemblée des Premières nations.

Mme Carol McGregor (membre du Comité de l'emploi, Conseil des Canadiens avec déficience): Bonjour. Je m'appelle Carol McGregor. Je représente aujourd'hui le Conseil des Canadiens avec déficience.

Ms Nycole Turmel (Vice-president, Public Service Alliance of Canada): Good morning. My name is Nycole Turmel and I am the vice-president of the Public Service Alliance of Canada.

Mme Marguarite Keeley (directrice générale, Commission canadienne des droits de la personne): Marguarite Keeley, Commission canadienne des droits de la personne.

Mme Sophie Joannou (membre du conseil d'administration, REAL Women of Canada): Sophie Joannou, de REAL Women of Canada.

Mme Diane Gielis (Ralliement national des Métis): Diane Gielis, Ralliement national des Métis.

Mme Avvy Go (coprésidente, Comité de la justice, Comité canadien d'action sur le statut de la femme): Je m'appelle Avvy Go. Je suis coprésidente du Comité de la justice du Comité canadien d'action sur le statut de la femme.

Mme Mona Katawne (directrice, Équité dans l'entreprise, Système téléphonique du Manitoba): Mona Katawne, directrice de l'équité dans l'entreprise du Système téléphonique du Manitoba.

M. Emmanuel Dick (vice–président, Conseil ethnoculturel du Canada): Emmanuel Dick, vice–président du Conseil ethnoculturel du Canada.

Mr. Pierre Martel (Policy Advisor, Treasury Board Secretariat): Good morning. My name is Pierre Martel and I am from the Treasury Board Secretariat.

Mme Joanne St. Lewis (Inuit Tapirisat du Canada): Je m'appelle Joanne St. Lewis. Je suis professeur adjoint de droit à l'Université d'Ottawa et je représente aujourd'hui l'Inuit Tapirisat du Canada.

Le président: Je suis au regret d'informer le groupe qu'en fin d'après—midi hier, quelques personnes nous ont dit qu'elles ne pourraient être des nôtres ce matin. C'est le cas du représentant de l'Institut Fraser et du professeur Martin. Ces personnes regrettent vivement de ne pas être de la partie ce matin.

Nous vous avons remis la liste des sujets dont nous aimerions discuter ce matin.

M. Stan Dromisky a aimablement accepté d'ouvrir la discussion sur les quotas.

M. Dromisky: Merci beaucoup, monsieur le président.

Pendant plusieurs semaines, nous avons écouté un grand nombre de personnes très sensibles, très intelligentes et très compétentes, qui nous ont fait connaître leurs vues sur l'équité en matière d'emploi. Nous pouvons dire que nous avons entendu des points de vue divers, des groupes d'intérêts divers. Cependant, au cours de tous les exposés que nous avons entendus, on employait des termes comme «objectifs», «buts», «certains niveaux de satisfaction», «points d'harmonie et

balance'', "numerical representations", and "percentages", but no d'équilibre», «représentations numériques» et «pourcentages», mais one talked about quotas.

It seemed that with just about everyone the word "quota" was a bad word. Yet "quota" and "numerical percentages" and all the other terms we were using more or less refer to a magic number. Magic numbers derive from four special designated groups. No matter what you call them, somehow each and every group would have to determine, and every employer would have to determine, where the point of satisfaction or the level of satisfaction or the point of harmony and balance has been achieved or if the objective has been achieved. In other words, we're really, truly talking about numbers, yet no one wants to refer to a quota.

Why? Why are we avoiding that initial pain—a word that has been rejected by just about every group?

I can draw an analogy here. The miracle of birth may be a painful one, but the pain is very short-lived. The blessings then follow shortly after, for a great length of time. I feel the same thing is applicable here.

Why are we avoiding the word "quota"?

The Chair: Who among the participants would like to address this issue? Are there no volunteers?

I would like to volunteer Ms Marguarite Keeley.

Ms Keeley: Thank you, Mr. Chairman.

Our response to the use of the word "quotas" is that there is the implication that you must do it no matter what, and if you do not achieve that particular arbitrary fixed number, there are dire consequences. This is why the commission does not endorse the word "quota".

We do talk about numerical goals, which are numbersyou're quite right. However, the difference is that they are set by the organizations involved, usually based on what they know about what they are going to do in the course of the next year or the next few years in terms of hiring, promoting people and so on. If they don't achieve them, then the roof won't cave in. What is needed is that they bring to bear the best efforts in order to try to achieve those goals, just like other business or employer goals they may have.

So we don't like the word "quotas" because it has a fixed and arbitrary and Draconian implication. We prefer the use of goals that are set internally by the organization based on its best estimate of what is needed to improve representation in its workforce.

The Chair: Ms Turmel.

• 0830

Mme Turmel: Il est très intéressant de noter au départ que tous les groupes ont évité le mot «quota». On a parlé d'employer un terme différent: «objectifs numériques». En effet, le terme «quota» a une connotation péjorative et est perçu principalement comme une obligation sans nécessairement tenir compte des autres qualités. Nous allons le voir plus tard dans nos présentations.

[Translation]

personne n'a parlé de quotas.

On dirait que tout le monde pense que le mot «quota» est mot maudit. Pourtant, «quota» et «pourcentages numériques» et tous les autres termes qu'on emploie évoquent plus ou moins un chiffre magique. Les chiffres magiques nous renvoient aux quatre catégories désignées. Peu importe comment on appelle ça, il semble que chaque groupe doit déterminer, et que chaque employeur doit aussi déterminer, dans quelle mesure le point ou le niveau de satisfaction ou le point d'harmonie et d'équilibre a été atteint, ou si l'objectif a été atteint. Autrement dit, nous parlons tous en réalité de chiffres, mais personne ne veut parler de quota.

Pourquoi? Pourquoi évitons-nous ce mot qui fait mal, ce mot qui est rejeté par à peu près tous les groupes?

On me permettra une analogie ici. Le miracle de la naissance peut être douloureux, mais c'est une douleur qui ne dure pas longtemps. Les bienfaits apparaissent aussitôt, et durent longtemps. Je crois qu'on pourrait en dire autant ici.

Pourquoi évitons-nous le mot «quota»?

Le président: Y a-t-il des participants qui aimeraient parler de cette question? Il n'y a pas de volontaires?

Je désigne comme volontaire M^{me} Marguarite Keeley.

Mme Keeley: Merci, monsieur le président.

À notre avis, le mot «quota» renferme une obligation sous-jacente: à savoir, qu'il faut atteindre un certain chiffre peu importe les circonstances, et que si vous n'atteignez pas tel ou tel chiffre arbitraire, un châtiment terrible vous attend. C'est pourquoi la commission n'emploie pas le mot «quota».

Mais nous parlons d'objectifs quantitatifs, qui sont des chiffres, vous avez tout à fait raison. Toutefois, cela est différent dans la mesure où ce sont les organisations selles-mêmes qui établissent les objectifs quantitatifs, habituellement en fonction de ce qu'elles comptent faire au cours de la prochaine année ou des quelques prochaines années, au niveau du recrutement, de l'avancement et du reste. Si les objectifs quantitatifs ne sont pas réalisés, ce ne sera pas la fin du monde. Ce qui importe, c'est de faire de son mieux pour atteindre ces buts, au même titre que tous les autres buts que se fixe une entreprise ou un employeur.

Donc, nous n'aimons pas le mot «quota» parce qu'il évoque l'arbitraire et le draconien. Nous préférons parler de buts qui sont fixés à l'interne par l'organisation, qui détermine en connaissance de cause les mesures qu'elle doit prendre pour se doter d'une main-d'oeuvre plus représentative.

Le président: Madame Turmel.

Ms Turmel: It is very interesting to observe from the outset that all groups avoided the word "quota". We talked about using a different term: "numerical goals". Indeed the word "quota" has a pejorative connotation and is mainly perceived as an obligation that does not necessarily take into account other qualities. We will see that later in our presentations.

Le terme «quota» a souvent été utilisé pour faire des interprétations et donner de l'information en disant que les personnes qui occupent certains postes ne sont pas les plus compétentes, ce que nous dénonçons. C'est absolument faux. Les personnes qui sont en poste sont également compétentes.

Donc, nous avons voulu employer un mot différent. En même temps, nous pensons qu'une publicité devrait être faite pour expliquer vraiment ce que sont les objectifs numériques.

Ms McGregor: In terms of quotas for people with disabilities, we've been the ones who have called for quotas, and we've called for them for some time. We have looked, for example, at what Germany has done. We've seen that European companies have in fact imposed quotas on the hiring of people with disabilities. Both business and labour have not objected to the quotas and have found in actuality that these quotas have worked. Our legal counsel, David Baker, has been in Germany and has done a paper on the experience in Europe. I believe it was submitted to the Redway committee when the hearings took place in 1992, following his return from France.

However, in all of the consultations that went on following the review of the act, we came on-line reluctantly in terms of numerical goals. The difficulty with numerical goals is that if there is not a timetable within which the numerical goals are to be reached, we are not going to achieve any success in terms of numbers.

From the perspective of the Council of Canadians with Disabilities, we believe that mandatory numerical goals and timetables must be set, because unless those goals are met within a specific timeframe, the goals are useless. I think you just have to look at the data for people with disabilities and the reports that have come out in the past four years to see that we have not achieved the representation within the workforce that other designated groups have. We certainly understand the reluctance of business and we understand their necessity to set their own goals, but we also would like to see a specific timeframe within which they have to achieve those goals.

Whatever the monitoring body is going to be—and right now it looks like the Human Rights Commission—how are they going to be able to ensure these goals are going to be met by these individual companies? Up to now they're not. As I stated on Wednesday, in 1992 18% of federal employers reported that not one person with a disability was in their employ. I don't think a lot of those figures have changed, judging by the data that have come out this year.

Again, this bill does not have any teeth. We're going to go on saying, you set your goals, and people with disabilities are going to continue to be under-represented in the labour force of this country.

Ms Go: To follow up on what Carol said, the issue is not really whether you call it "quota" or "numerical goals". The issue is whether or not it's mandatory. Along the line of setting up goals and timetables, we also have to look at how far

[Traduction]

The word "quota" was often used in interpretations and in information documents to point out that some people who hold a position are not the most qualified, a concept which we reject. There is absolutely no truth to that. People who are in these positions are as qualified as anyone else.

So we wanted to use a different word. At the same time, we think that some advertising is needed to explain what the numerical goals really are.

Mme McGregor: Pour ce qui est d'avoir des quotas pour les personnes souffrant de déficiences, nous sommes ceux qui en avons réclamé et cela, depuis quelque temps déjà. Nous avons vu, par exemple, ce qui s'est fait en Allemagne. Nous avons constaté que les entreprises européennes ont bel et bien imposé des quotas pour le recrutement de personnes souffrant de déficiences. Ni les entreprises, ni les syndicats ne se sont opposés aux quotas et en réalité, ont constaté que cela a donné de bons résultats. Notre conseiller juridique, David Baker, a séjourné en Allemagne et a écrit un texte sur l'expérience européenne. Je crois qu'il l'a remis au Comité Redway, à son retour de France, au cours des audiences qui ont eu lieu en 1992.

Cependant, dans toutes les consultations menées dans le cadre de l'examen de la loi, nous avons hésité à accepter les objectifs numériques. Le problème avec les objectifs numériques, c'est que s'il n'y a pas d'échéancier pour leur réalisation, on ne fera aucun progrès quantitatif.

Le Conseil des Canadiens avec déficiences croit qu'il faut des objectifs numériques et des échéanciers obligatoires, parce que si ces objectifs ne sont pas atteints dans le cadre d'une échéance donnée, ils sont inutiles. Il suffit de consulter toutes les données qui concernent les personnes avec déficience et les rapports qui ont été publiés ces quatre dernières années pour constater que nous ne sommes pas aussi bien représentés au sein de la main-d'oeuvre canadienne que les autres groupes désignés. Nous comprenons certainement les hésitations des entreprises et le fait qu'elles doivent établir leurs propres objectifs, mais nous aimerions aussi qu'on fixe un échéancier précis pour leur réalisation.

Quel que soit l'organisme de contrôle—et il semble qu'à l'heure actuelle, ce soit la Commission canadienne des droits de la personne—comment va-t-il s'assurer que les entreprises réalisent ces objectifs? Pour le moment, elle en serait incapable. Comme je l'ai dit mercredi demier, en 1992, 18 p. 100 des employeurs fédéraux admettaient qu'ils n'employaient aucune personne handicapée. Je ne crois pas que ces chiffres aient beaucoup changé, si j'en juge d'après les données qui ont été publiées cette année.

Encore là, ce projet de loi n'a aucun mordant. Nous allons continuer à dire: établissez vos objectifs, et les personnes souffrant de déficiences ont continuer à être sous-représentées dans la main-d'oeuvre du pays.

Mme Go: Pour reprendre ce que Carol disait, la question n'est pas vraiment de savoir s'il s'agit de «quotas» ou d'«objectifs numériques». La question est de savoir si l'on est obligé d'atteindre ces objectifs. Lorsqu'on établit des objectifs et

goals within the timeframe. It is very unfortunate that we are using terms such as "reasonable effort", "reasonable excuse", "reasonable progress", which are going to water mandatory to start with.

Let me quote from the "Liberal Minority Report" in response to the Employment Equity Act when it first came out. It says:

We cannot state too strongly that in order for employment equity legislation to be effective it must extend to as many individuals and businesses as possible. There must be mandatory goals and timetables, and significant sanctions when compliance is not forthcoming. Regrettably, the current Employment Equity Act excludes more individuals than it includes.

• 0835

The same quote can apply to this current bill. We have to look at not only the quota or numerical goals but all the concepts together. Then we can have a meaningful dialogue on whether or not this proposed Employment Equity Act can achieve what it sets out to ahcieve.

The Chair: You have indicated the issue is not quotas or numerical goals. Are the two terms interchangeable, from your point of view?

Ms Go: The reason people stopped using the term "quota" is the backlash out there. Every time we talk about employment equity, the business sector or people who are not interested in employment equity say, oh, this is quota-setting; we don't like quota. That's why people started to use another term, "numerical goals".

But the bottom line is how mandatory the whole thing has to be. We know for years...businesses are not voluntarily going to hire more racial minorities or people with disabilities or women or aboriginal people and so on. They have to be told to do so. The focus should be on how mandatory the whole legislation can be.

The Chair: Just for clarification, do I get it that, at least from your point of view, there is no distinction between "numerical goals" and 'quota''?

Ms Go: If there is a distinction, the distinction is political.

The Chair: Mr. Borovov.

Mr. Borovoy: Mr. Chairman, I don't like to get lost in what may be a semantic discussion on what labels we use to describe what words. I certainly don't want anybody to get the impression I'm anti-semantic. But the question is what is a permissible approach and what is an impermissible approach to resolving the question.

In my view it makes some sense to talk about numbers, because the experience of a few decades with human rights legislation indicates far too little progress being made by some of the more victimized groups. The groups most victimized by discrimination just weren't making enough progress.

[Translation]

the employers are required to go in terms of reaching their des échéanciers, il faut savoir aussi dans quelle mesure on veut obliger les employeurs à atteindre leurs objectifs dans des délais donnés. Il est très malheureux qu'on emploie des expressions comme «effort raisonnable», «excuse raisonnable», «progrès down further the numerical goals and timetables, which are not raisonnables, qui vont minimiser encore plus l'importance d'objectifs numériques et d'échéanciers qui ne sont pas obligatoires au départ.

> On me permettra de citer cet extrait du rapport minoritaire libéral qui a été publié en réponse à l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y est dit:

Nous ne répéterons jamais assez que, pour qu'une loi sur l'équité en matière d'emploi soit efficace, elle doit s'appliquer au plus grand nombre de particuliers et d'entreprises possible. Une telle loi renfermer des objectifs obligatoires, des calendriers d'application précis ainsi que des sanctions importantes en cas de non-respect. Malheureusement, la loi actuelle exclut plus de personnes qu'elle n'en inclut.

La même citation peut s'appliquer au projet de loi actuel. Nous devons considérer, non seulement les quotas ou objectifs numériques, mais tous les concepts dans leur ensemble. Nous pourrons ensuite avoir un dialogue concluant qui nous permettra de savoir si la Loi sur l'équité en matière d'emploi peut permettre d'atteindre les objectifs dont elle est censée favoriser la réalisation.

Le président: Vous dites que le problème n'est pas de savoir s'il s'agit de quotas ou d'objectifs numériques. Les deux termes sont-ils interchangeables à votre avis?

Mme Go: Si les gens ont cessé d'employer le terme «quota», c'est par crainte du ressac. Chaque fois qu'on parle d'équité en matière d'emploi, le secteur des affaires ou ceux que l'équité en matière d'emploi n'intéressent pas disent: Ah, on fixe des quotas; nous n'aimons pas les quotas. C'est pourquoi les gens se sont mis à employer une autre expression, «objectifs numériques».

Mais l'essentiel est de savoir dans quelle mesure tout cela sera obligatoire. Nous savons depuis des années... les entreprises n'engageront pas de leur propre chef plus de gens appartenant à des minorités raciales ou souffrant de déficiences, ou plus de femmes, ou d'autochtones et ainsi de suite. Il faut les obliger à le faire. Il s'agit donc de savoir dans quelle mesure l'application de cette loi sera obligatoire.

Le président: Je veux être sûr de vous comprendre. Dites-vous, qu'à votre avis du moins, il n'y a pas de distinction entre «objectifs numériques» et «quotas»?

Mme Go: S'il y a une distinction, c'est une distinction politique.

Le président: Monsieur Borovoy.

M. Borovoy: Monsieur le président, je n'aime pas me perdre dans des discussions sémantiques où l'on débat le sens des mots. N'allez pas croire que je suis contre la sémantique. Cependant, la vraie question est de savoir quelle est l'approche acceptable qui permettra de résoudre le problème.

À mon avis, il y a lieu de discuter de chiffres parce que l'expérience des quelques dernières décennies en ce qui a trait aux lois sur les droits de la personne nous a appris que certains groupes plus lésés que d'autres ont réalisé trop peu de progrès. Les groupes qui ont eu le plus à souffrir de la discrimination n'ont tout simplement pas fait assez de progrès.

If I can give you an example, the Canadian Civil Liberties Association did a survey in Sudbury and Sault Ste. Marie in 1991. We looked at 1,200 retail jobs in establishments that had at least 100 employees. Of the 1,200 we looked at, only 3 jobs were occupied by aboriginal people. This is in a community with lots of highly qualified aboriginal people. So it makes sense to say to employers, in effect, if you can't manage to hire a reasonable number from these groups within a certain period of time, you'd better answer for it.

I think the difficulty has come about because somewhere along the line we lost sight of the purpose of this whole approach. If I can give you one example that I think will illustrate the difficulty, at the Ontario College of Art they had very few female instructors. It made sense, therefore, to try to inspire the hiring officials to hire more women. But what they did was say that women would get the priority on all jobs vacated by retirement in the 1990s. Then they wrung their hands. They said that even then, they wouldn't get it up to 50%; it was only going to be 37%.

This is where I think the difficulty lies. If you really believe, as they did, that in the available hiring pool at least 50% of the competent people were women, then the numerical goal should have been 50%, not 100%. What difference does it make how quickly you get the overall employment force to 50%? What matters is that when you go out to hire, you're not discriminating.

• 0840

That's the key objective in all of this. The idea is not necessarily, as some would say—and I think this is where some of the confusion arises—to compensate for yesterday's discrimination. You're not going to compensate a woman improperly denied a job 30 years ago by giving preference to another woman. You can do it only by giving preference to the same woman. The way to set numerical goals, if we go back to the legitimate objective of this whole exercise, is to fight discrimination today and tomorrow.

Therefore, in our view the bill should be amended to reflect this principle. Numerical goals should be set on the basis of how many from the designated groups would likely be chosen if they were vigorously recruited, if you set fair job standards, and if at the end of the road you didn't discriminate in the ultimate selections.

I might add that there is no reason in the world why the existing arrangements under the Canadian Human Rights Act could not continue to apply notwithstanding the existence of employment equity. That is, employers must not discriminate against individuals on the prohibited grounds, and individuals should still have recourse to the machinery of the human rights legislation, notwithstanding the existence of employment equity

[Traduction]

Je vous donne un exemple. L'Association canadienne des libertés civiles a fait une enquête à Sudbury et à Sault-Ste-Marie en 1991. Nous avons examiné 1 200 emplois dans la vente au détail, dans des établissements qui comptaient au moins 100 employés. Des 1 200 emplois que nous avons examinés. seulement 3 étaient occupés par des Autochtones. Et il s'agit de localités où l'on trouve des Autochtones qualifiés en très grand nombre. On a donc raison de dire aux employeurs que s'ils ne peuvent engager un nombre raisonnable de personnes appartenant à ces groupes dans des délais donnés, ils auront des comptes à rendre.

Je crois que la difficulté vient du fait que nous avons perdu de vue l'objectif de toute cette approche. Je vais vous donner un autre exemple qui illustre cette difficulté. Au Collège des beauxarts de l'Ontario, il y avait trop peu de femmes professeurs. On avait donc de bonnes raisons d'encourager les responsables de l'embauche à engager plus de femmes. Mais ce que le collège a décidé de faire, c'est de donner priorité aux femmes pour tous les emplois libérés par des professeurs prenant leur retraite dans les années quatre-vingt-dix. Par la suite, ils se sont retrouvés dans de beaux draps car, même avec cette mesure, ils ont été obligés d'admettre que le personnel enseignant féminin ne constituerait pas 50 p. 100, mais seulement 37 p. 100 de l'effectif.

Je crois que c'est là que réside la difficulté. Si vous croyez sincèrement, comme le collège, qu'au moins 50 p. 100 des candidats compétents et disponibles sont des femmes, l'objectif numérique aurait dû être de 50 p. 100 et non de 100 p. 100. Si vous obtenez plus ou moins rapidement un effectif féminin qui constitue 50 p. 100 de votre main-d'oeuvre, qu'est-ce que cela change vraiment? La seule chose qui compte, c'est d'éviter toute discrimination à l'engagement.

C'est l'objectif essentiel de tout cela. Il ne s'agit pas nécessairement, comme certains le disent—et je crois que c'est de là que provient la confusion—de compenser la discrimination d'hier. Vous ne compensez pas le tort qu'a subi la femme à qui on a refusé un emploi il y a 30 ans en donnant aujourd'hui la préférence à une autre femme. Il n'y aurait compensation que si l'on donnait la préférence à la femme qui a été lésée. Si l'on revient à l'objectif légitime de tout cet exercice, l'établissement d'objectifs numériques vise à combattre la discrimination aujourd'hui et demain.

C'est pourquoi, à notre avis, il faut amender le projet de loi pour tenir compte de ce principe. Les objectifs numériques doivent être fondés sur le nombre de personnes des groupes désignés qu'on engagerait si on les recrutait vigoureusement, si l'on établissait des normes professionnelles équitables, et si l'on exerçait e aucune discrimination dans le choix final.

J'ajoute que rien au monde ne nous empêche d'invoquer les dispositions actuelles de la Loi canadienne sur les droits de la personne, quelles que soient les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je pense à l'interdiction qui est faite aux employeurs d'exercer la moindre discrimination, et au recours qui s'offre encore aux personnes qui veulent invoquer la Loi sur les droits de la personne, même s'il existe des plans plans. In this way I think we could accelerate the rate of d'équité en matière d'emploi. Ainsi, nous pourrions accélérer le

progress for the designated groups without being unnecessarily progrès des groupes désignés sans être nécessairement injustes unfair to anyone else. In this way we could strike a much fairer balance and we'd have much less antagonism than these things have thus far generated.

The Chair: I will call on Ms Katawne, and then I will invite for further clarification.

Ms Katawne: I'd like to pick up on a couple of points that have been made. One was introduced on the use of numbers, and one was introduced by Mr. Borovoy on the purpose of the legislation.

It does make sense, from an employer's point of view, to use numbers as part of the measurement process. Certainly from a legislative point of view it also makes sense, as it was the statistical analysis of the disadvantaged that led to the very need and development of this bill. It's because we can statistically measure under-representation in occupations, lower salary levels, and higher unemployment rates in the so-called designated groups that we have determined that we have a problem.

We've also determined by way of employment equity legislation that the problem is systemically based, that it's not necessarily a question of personal or individual discrimination. As I understand it, this bill and other employment equity acts are designed specifically to meet the demands of systemic analysis and systemic remediation. In that context, and in a business context, standard.

If we bring a new product or a new service to market, along with that we sit down and project on a timeline how much revenue we might make and what market penetration we expect to attain. In the context of business, it's not unreasonable to sit down and say you're bringing certain plans into your human resource management system, that you expect change over a period of time and anticipate that the change will be numerically reflected by gender, by race, by aboriginal status, by disability, and so on. So it's not unfair and it's not unreasonable.

experience with quota, my experience supernumerary programs in Canada in the past, when we were in a slightly more affluent time, is that employers were quite willing to hire people on the basis of whether or not they were female, they were black, they were brown, or whatever. But when the economic downturn came, those people were the first out the door because they had not been hired on the basis of merit—which is another point we'll get to later in the day—and they had not been supported in their employment success. The matter had not been dealt with systemically. It had been dealt with specifically on the basis of numbers.

• 0845

So I would oppose the use of quota for supernumerary programs. I believe it will fly in the face of success, not to mention that it's rather difficult for business to talk about quota.

[Translation]

envers quiconque. De cette façon aussi, nous parviendrons à un équilibre beaucoup plus équitable et tout cela susciterait beaucoup moins d'opposition.

Le président: Je vais céder la parole à Mme Katawne, et members of the committee to pose any questions they may think of j'inviterai ensuite les membres du comité à poser des questions s'ils ont besoin de clarifications.

> Mme Katawne: J'aimerais reprendre quelques observations qui ont été faites. Quelqu'un a parlé de l'utilisation des chiffres, et M. Borovoy a parlé du but de la loi.

> Du point de vue de l'employeur, il est logique d'utiliser des chiffres pour mesurer le progrès. Chose certaine, c'est également logique d'un point de vue législatif, car ce sont précisément les statistiques sur les personnes défavorisées qui ont donné naissance à ce projet de loi. Nous avons su que nous avions un problème justement parce que nous avions des statistiques sur la sous-représentation professionnelle de ce qu'on appelle les catégories désignées, et c'est comme ça que nous avons appris que ces personnes gagnent moins et souffrent davantage du chômage.

C'est également grâce à la Loi sur l'équité en matière d'emploi que nous avons découvert que le problème avait une origine systémique, qu'il ne s'agissait pas nécessairement de discrimination personnelle ou individuelle. Si je comprends bien, ce projet de loi, ainsi que les autres lois sur l'équité en matière d'emploi, vise justement à remédier au problème systémique. Dans it is appropriate to have numbers as part of the measurement ce contexte, et dans celui des affaires, les chiffres nous aident à établir des normes.

> Si on lance un nouveau produit ou un nouveau service sur le marché, on essaie de prévoir combien on va gagner et quand, et dans quelle mesure, on peut pénétrer le marché. Dans le contexte des affaires, il n'est pas déraisonnable d'intégrer certains plans dans un système de gestion des ressources humaines, parce que l'on veut apporter des changements dans un temps donné et que ces changements se traduisent par une représentation numérique selon le sexe, la race, le statut d'Autochtone, les handicaps et ainsi de suite. Ce n'est donc pas injuste et ce n'est pas déraisonnable non plus.

> D'après ce que je sais des quotas, d'après ce que je sais des programmes sumuméraires qui existaient au Canada par le passé, à l'époque où le pays était un peu plus prospère, les employeurs étaient alors tout à fait disposés à recruter des gens en fonction de leur sexe, de la couleur de leur peau ou autre chose. Mais lorsque la récession est arrivée, ces personnes ont été les premières à être licenciées parce qu'elles n'avaient pas été engagées en fonction du mérite-question sur laquelle nous reviendrons plus tard-et parce qu'elles n'avaient pas été soutenues pour pouvoir réussir professionnellement parlant. On ne s'était pas attaqué aux causes systémiques du problème. On s'en était tenu strictement à un remède d'ordre numérique.

> C'est pourquoi je m'oppose à l'emploi de quotas pour les programmes surnuméraires. Je crois que la preuve de leur échec est faite, sans parler du fait qu'il est assez difficile pour les entreprises de parler de quotas.

The other thing I would like to point out—and I think we all have to admit we're on a learning curve with this employment equity thing—is that our company, when we started to downsize, we eliminated... When I started eight years ago, we had over 5,000 employees. We now have around 4,000. In the last three or four years we have moved 1,000 employees out of the workforce. We did that through a number of programs. none of which included lay-offs, I might add. But we were never certain about what the take would be on early retirement, buy-out, that kind of thing. You can project, but you can't be certain.

Along with that we wanted to monitor, audit continuously, what impact this was having on the designated groups. We were fearful when we started three or four years ago that "last in, first out" would occur. But what's happened, in spite of the downsizing of the workforce, is that the representation of designated people, with the exception of disabled people, has risen.

If we had set quotas based on fears and assumptions early in the game, in fact we might have undershot the mark, because our assumption would have been that we would have lost people. By maintaining a steady approach of auditing our system, setting numerical goals, constantly aiming at moving the yardsticks ahead, we have achieved success where three or four years ago we would not have been able to anticipate that.

I suggest that is in part because we as employers are learning how to right-size, downsize-whatever you want to call it-our workforces, to streamline and get into the competitive marketplace. That is giving us new information on a daily basis.

The Chair: Ms Joannou.

Ms Joannou: I think the problem here is the bill tries to cover too many people in the definition of "disadvantaged group". For instance, as an organization, we do not believe women are disadvantaged. We do believe the disabled are. You can't cover them all in one bill. Maybe disadvantaged people should have quotas, they should be given all the help they need to achieve employment, and employers should be given grants to modify their workplace. But we do not consider women a disadvantaged group at

The Chair: Mr. Boyd, how do you react to that statement?

Mr. Eric Boyd (Managing Director, Canadian Paraplegic Association): I would much prefer to take the approach of the lady who just spoke. I agree entirely that this whole exercise is an numerical exercise—it was a numerical exercise that brought us here—and we should have goals that talk about better representa-

However, to comment on the last comment, it certainly has been our experience in our organization that employment equity has not worked for people with disabilities. I talked to the committee about that last week. The reality is that much more handicapées. J'en ai parlé au comité la semaine dernière. La

[Traduction]

L'autre chose dont je voudrais parler—et je crois que nous devons tous avouer que nous sommes des débutants devant cette question d'équité en matière d'emploi—, c'est que lorsque notre compagnie a commencé à réduire ses effectifs, nous avons éliminé... Lorsque j'ai commencé, il y huit ans, nous avions plus de 5 000 employés. Nous en avons maintenant 4 000. Dans les trois ou quatre dernières années, nous avons retranché 1 000 emplois. Nous y sommes parvenus en mettant de l'avant un certain nombre de programmes, et j'ajoute que nous n'avons jamais procédé à des licenciements. Mais nous ne savions jamais exactement qui accepterait une retraite anticipée, une indemnité de cessation d'emploi, ce genre de chose. On peut faire des projections, mais on n'est jamais sûr.

Tout au long de ce processus, nous avons tenu à faire des contrôles, des vérifications, afin de déterminer l'effet que tout cela aurait sur les catégories désignées. Lorsque nous avons commencé. il y a trois ou quatre ans, nous craignions que les premiers arrivés seraient les premiers partis. Mais ce qui s'est passé, en dépit de l'élagage de nos effectifs, c'est que la représentativité des catégories désignées, à l'exception des personnes handicapées, a augmenté.

Si nous avions établi des quotas inspirés par la peur ou de fausses hypothèses dès le départ, nous aurions manqué notre coup parce que nous serions partis du principe que nous allions perdre du monde. En maintenant des vérifications régulières, en établissant des objectifs numériques, en cherchant constamment à repousser nos barèmes, nous avons réussi des choses que nous n'aurions pas pu imaginer il y a trois ou quatre ans.

À mon avis, c'est partiellement attribuable au fait que nous, les employeurs, apprenons à nous doter des effectifs voulus—d'autres disent couper-à rationaliser et à être concurrentiels. Nous en apprenons ainsi tous les jours.

Le président: Madame Joannou.

Mme Joannou: Le problème, c'est que le projet de loi englobe trop de monde dans sa définition du «groupe défavorisé». Par exemple, notre organisation ne croit pas que les femmes sont défavorisées. Nous croyons que c'est le cas cependant des personnes handicapées. La loi ne peut pas protéger tout le monde. Bien des personnes défavorisées devraient peut-être faire l'objet de quotas: il faut leur donner toute l'aide dont elles ont besoin pour qu'elles puissent trouver du travail, et il faut accorder des subventions aux employeurs pour qu'ils puissent réaménager les lieux de travail. Mais nous ne considérons pas du tout les femmes comme un groupe défavorisé.

Le président: Monsieur Boyd, que pensez-vous de cela?

M. Eric Boyd (directeur administratif, Association canadienne des paraplégiques): Je préfère de beaucoup l'approche de la dame qui a parlé tout à l'heure. Je suis tout à fait d'accord pour dire que ce qui est en question, ce sont les objectifs numériques-c'est grâce à cela que nous sommes ici-et nous devrions avoir des objectifs qui amélioreraient la représentativité.

Cependant, en réponse à la dernière observation, notre organisation a constaté en effet que l'équité en matière d'emploi n'a pas donné de résultat pour les personnes

is wrong than systemic discrimination, and much more is wrong than what employment equity will solve in the plight of people with disabilities in the workforce. There is a need for better supports, a need for more access to training and upgrading employment skills.

On the broad principle of whom the act should cover, I totally support the concept of employment equity covering all the designated groups. The reality for women is that because, in my opinion, they were much more prepared to seek equality in the workforce when employment equity came along, the results have been much more positive, simply because systemic discrimination was probably the biggest thing keeping women out of the workforce and out of the occupations.

So the issues are very different for some of the designated groups, but the act should certainly cover the coast.

The Chair: Mr. Martel.

M. Martel: M. Borovoy a fait une très bonne observation, et nous sommes d'accord avec lui. En fait, le but de l'équité en emploi est de regarder non pas la situation d'aujourd'hui, mais l'avenir.

Nous souscrivons à l'élimination des obstacles et des pratiques qui pourraient avoir des impacts négatifs sur les membres des groupes désignés. Nous devons regarder vers l'avenir à partir de la situation actuelle. C'est dans ce sens que nous souscrivons au projet de loi.

Pour ce qui est de la question des quotas, vous avez entendu le président du Conseil du Trésor de même que le ministre Axworthy. Je me réfère à ce qu'ils ont dit. Nous n'appuyons pas les quotas à cause de leur aspect arbitraire et contraignant, peu importent les circonstances. Ce serait très néfaste non seulement pour l'avancement de l'équité en emploi, mais même pour les personnes bénéficiaires de ce genre de système basé sur des quotas.

M^{me} Katawne a très bien expliqué le dilemme auquel ferait face un employeur. Il serait aussi très difficile, en vertu de la Loi sur employer would face. The Public Service Employment Act would l'emploi dans la fonction publique, d'avoir un système basé sur des

Je voudrais simplement apporter une correction. Je reconnais très bien la difficulté de l'intégration et de la participation des personnes souffrant d'handicaps dans la fonction publique ou dans la main-d'oeuvre canadienne, mais j'ai entendu quelque chose plus tôt. Si j'ai bien compris, on disait qu'il y avait 18 ministères et agences fédéraux qui n'employaient aucune personne handicapée. Il suffirait de vérifier les chiffres dans le rapport annuel du président du Conseil du Trésor: ce n'est pas le cas. Je ne sais pas de quoi on parle.

Il y a quelques agences qui n'ont effectivement pas de personnes qui se sont identifiées comme souffrant d'un handicap, mais on parle ici d'agences de moins de 35 employés.

Mr. Nicholas: I just want to add to the point of interpretation of designated groups and point out the problem of what is missed.

[Translation]

réalité, c'est que le problème ne se limite pas à la discrimination systémique et que l'équité en matière d'emploi ne réussira pas à régler toutes les difficultés des personnes handicapées dans le monde du travail. Il faut de meilleurs dispositifs de soutien, un meilleur accès à la formation et à l'amélioration des compétences professionnelles.

Pour ce qui est de savoir qui la loi doit viser, je suis convaincu que la notion d'équité en matière d'emploi doit s'appliquer à toutes les catégories désignées. En ce qui concerne les femmes, à mon avis, elles étaient beaucoup mieux préparées à rechercher l'égalité au travail lorsque la notion d'équité en matière d'emploi est apparue; c'est pourquoi elles ont obtenu de biens meilleurs résultats, ne serait-ce que parce que la discrimination systémique était probablement le plus grand obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail et dans les professions.

Les problèmes sont donc très différents pour certaines catégories désignées, mais la loi doit absolument les couvrir toutes.

Le président: Monsieur Martel.

Mr. Martel: Mr. Borovoy made an excellent observation, and we agree with him. In fact, the purpose of employment equity is to deal not with today's situation, but with the future.

We are in favour of the elimination of obstacles and practices that could have negative impacts on the members of the designated groups. Using the present situation as a starting point, we must look toward the future. It is in that sense that we support the bill.

On the matter of quotas, you heard what the President of the Treasury Board and Minister Axworthy had to say. I refer to their statements. We do not support quotas because they are arbitrary and coercive, whatever the circumstances. They would have a disastrous effect, not only on the progress of employment equity, but even on those who would benefit from such a quota-based system.

Ms Katawne gave a very good explanation of the dilemma an also make it very difficult to bring in a system based on quotas.

I would simply like to correct something. I fully understand the difficulty of integrating and furthering the participation of disabled persons in the public service or the Canadian labour force generally, but I heard something earlier that was inaccurate. If I understood correctly, someone said that there are 18 federal departments and agencies where not one single employee is disabled. You only have to check the figures in the President of the Treasury Board's annual report to see that that is not the case. I don't know what was being referred to.

There are indeed a few agencies where none of the employees have been identified as disabled, but they are agencies that employ less than 35 persons.

M. Nicholas: Je veux simplement ajouter quelques mots à propos de l'interprétation qu'on donne à l'expression groupes désignés et faire ressortir ce qui manque.

There are realities in the aboriginal population that are not respected, that are not qualified or examined in this legislation. population autochtone dans ce projet de loi; on n'en tient pas It's something that needs to be sorted out. There are aboriginal people with disabilities. There are women in aboriginal communities as well. The problem is that, again, aboriginal people are being viewed as a homogeneous group, whereas in fact there are some real jurisdictional and legislative issues out there that tend to separate us. It's not always to our liking. If there's a goal of employment equity here and if it's to be achieved, then I see this as a barrier.

The Chair: At this point I invite members of the committee to pose questions.

Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: One of the things that has become crystal clear during our hearings is that there are differences among the employment equity target groups. The conclusion I come to is that as employers required to report on these matters become more sensitized to the fact that they don't have a very representative workforce, they're more likely to look at the many ways in which different groups that have been excluded need to be accommodated, and the many different factors that have led to that kind of discrimination—not only in getting into the workforce but in progressing within it.

On the discussions about quotas and goals, I've always looked at quotas as something imposed from outside. As an educator and a mother and a community developer for a long time, I always feel that the goals people set for themselves are the most important. That's why I like that as the fundamental principle of this bill, that you look at your goals. You look at your own situation. You look at how fair or unfair you've been in your hiring practices, and you set your own goals and how you plan to meet them. I think that's more likely to achieve success.

Alan Borovoy posed a question to which I want to give part of an answer. He asked what difference it makes how quickly we get to 50%. It makes a substantial difference if we're talking about representation of women, for instance, in the workforce, because a large part of the disadvantage has been the perception of who does what well, and the perception has been that men manage better, that men do certain types of jobs better. Until significant numbers of women are seen doing those jobs, that perception will continue to bias what choices are made when hiring decisions, promotion decisions, or training decisions are made. So I think that is important.

[Traduction]

On ne respecte pas certaines réalités en ce qui a trait à la compte, on ne les examine pas. C'est quelque chose qu'il faut faire ressortir. Certains Autochtones ont des handicaps. Il y a aussi des femmes dans les collectivités autochtones. Le problème, encore une fois, c'est qu'on considère la population autochtone comme un groupe homogène, alors qu'il y a, de fait, des questions bien réelles de juridiction et de droit qui tendent à nous diviser. Ce ne sont pas toujours des facteurs qui nous réjouissent. Si on veut atteindre l'objectif cité de faire progresser l'équité en matière d'emploi, il me semble qu'il y a là un obstacle.

Le président: J'invite maintenant les membres du comité à poser leurs questions.

Madame Catterall.

Mme Catterall: Il est devenu clair comme de l'eau de roche pendant nos audiences qu'il existe des différences entre les divers groupes-cibles de l'équité en matière d'emploi. J'en conclus que, quand les employeurs devront préparer leur rapport, ils deviendront plus sensibles au fait que leur maind'oeuvre n'est pas très représentative, et à ce moment-là, il est plus probable qu'ils envisageront les divers aménagements nécessaires pour inclure les groupes qui ont été exclus, et tenir compte des nombreux facteurs qui ont contribué à cette discrimination-une discrimination qui n'empêche pas seulement les membres de ces groupes d'accéder à un emploi, mais fait aussi obstacle à leur avancement.

Quant aux quotas et aux objectifs, les quotas m'ont toujours semblé être quelque chose qu'on imposait de l'extérieur. En tant que mère, qu'éducatrice et militante communautaire de longue date, j'ai toujours pensé que les objectifs que les gens se fixent eux-mêmes étaient les plus importants. Voilà pourquoi j'aime le principe fondamental de ce projet de loi, selon lequel vous examinez vous-même vos objectifs. Vous examinez votre propre situation. Vous examinez vos pratiques en matière d'embauche, et dans quelle mesure elles ont été équitables ou injustes. Vous fixez vos propres objectifs et élaborez votre propre plan pour les atteindre. Je pense qu'une telle approche a de meilleures chances de réussir.

Alan Borovoy a posé une question à laquelle j'aimerais répondre, du moins en partie. Il a demandé si la vitesse à laquelle nous atteignons l'objectif des 50 p. 100 est importante. C'est très important si nous parlons de la représentation des femmes, par exemple, dans la population active, car le désavantage vient, en grande partie, du fait qu'un groupe est perçu comme plus apte à faire certaines choses et de l'impression que les hommes sont de meilleurs gestionnaires, qu'ils accomplissent mieux certains types de travail. Jusqu'à ce qu'il y ait un nombre considérable de femmes qui occupent de tels emplois, cette perception continuera d'influencer les choix de ceux qui prennent des décisions en matière d'embauche, de promotion ou de formation. Donc, je pense que c'est important.

[Translation]

• 0855

The other thing that has become clear to me is that many employers are now saying that not having a representative workforce inhibits their ability to serve their clients well. They want a more representative workforce so that in policy—making and in developing their products and services, they are more aware of a broader perspective of the clientele they're going after.

I would see a great deal wrong with legislation saying anything along this line, but I don't see anything wrong with employers saying they need more of a certain kind of people in their workforce to meet the requirements of their company, any more than I see something wrong with Carleton University right now offering early retirement to certain professors because their courses are no longer in demand or in need, and they want to hire new kinds of skills—or somebody saying they have all the computer scientists they need, but they need to hire more auditors in the next four or five years.

So there are some reasons why 50% is not necessarily—

The Chair: I will go to Mr. Borovoy, but first I'll go to Mr. Dick.

Mr. Dick: There's one point that I do not think has been answered yet. She is asking why we should run away from the word ''quota''. One has to recognize what the word ''quota'' has come to mean to the population at large. When the word ''quota'' is used, people normally assume it to mean arbitrarily putting people in place to meet a numerical number, people otherwise not qualified.

I think that clauses 6 and 30 of the bill help to add to that confusion in that when you mix the word ''quota''... They went out of their way to define and to exclude. I think it's really clauses 6 and 30 that confuse the word ''quota'' and begin to associate quota with numerical goals and timetables. I think that distinction is very important to point out.

Ms St. Lewis: I've been following the conversation with interest. At the risk of being semantic, I think we've made a certain set of assumptions about quotas and numerical goals that I'd like to point out. I think we're basically assuming that we all share this view that the standard we're trying to meet is proportional to population, so that's fine.

In the presentation that ITC made, we specifically said we felt "proportional to population" was not adequate for aboriginal peoples simply because we have to think of which employer we are talking about. We're talking about the Government of Canada largely in this context here. We specifically said we felt it was important that in those areas where services are being provided to aboriginal peoples, the people serving aboriginal peoples should be aboriginal people. To get at the whole issue of quotas and numerical goals, the mandatory target should be to ensure that a minimum of half of those persons at all levels in those institutions are aboriginal people. So I think that raises a somewhat different concern.

Une autre chose qui est devenue claire pour moi, c'est que bon nombre d'employeurs disent maintenant que le fait de ne pas avoir une main-d'oeuvre représentative nuit à leur capacité de bien servir leurs clients. Ils veulent une main-d'oeuvre plus représentative pour avoir un point de vue plus général de la clientèle qu'ils visent lorsqu'ils élaborent des politiques et développent leurs produits et services.

Je ne serais absolument pas d'accord pour que la loi précise quoi que ce soit à cet égard, mais je ne vois absolument pas pourquoi les employeurs ne pourraient pas dire qu'ils ont besoin d'un plus grand nombre de tel type de personnes parmi leurs employés pour répondre aux exigences de leur société; et il n'y a non plus aucun mal, à mon avis, à ce que l'Université Carleton offre à l'heure actuelle à certains professeurs la possibilité de prendre une retraite anticipée, parce que leurs cours ne sont plus en demande ou qu'ils ne sont plus nécessaires, et que l'Université souhaite se doter de nouveaux types de compétences—c'est la même chose si quelqu'un dit avoir tous les informaticiens dont il a besoin mais vouloir embaucher plus de vérificateurs au cours des quatre ou cinq prochaines années.

Il y a donc certaines raisons pour lesquelles 50 p. 100 n'est pas nécessairement. . .

Le président: Avant de passer à M. Borovoy, je vais d'abord donner la parole à M. Dick.

M. Dick: Il y a un point auquel, je pense, on n'a pas encore répondu. La dame demande pourquoi nous devrions rejeter le mot «quota». Il faut reconnaître ce que ce mot signifie maintenant pour la population, en général. Lorsqu'on utilise le mot «quota», pour la plupart des gens, cela veut dire que pour atteindre un objectif numérique, on mettra en place de façon arbitraire des gens qui n'ont pas d'autres titres pour occuper un tel emploi.

Je pense que les articles 6 et 30 du projet de loi ajoutent à cette confusion car si on mélange le mot «quota»... Ils se sont donné beaucoup de mal pour définir et exclure. Je pense que ce sont les articles 6 et 30 qui sèment réellement la confusion au sujet du mot «quota» en l'associant à des objectifs numériques et à des échéanciers. Je pense qu'il est très important de souligner cette distinction.

Mme St. Lewis: J'ai suivi la conversation avec intérêt. Au risque de plonger dans la sémantique, permettez—moi de souligner certaines hypothèses que nous avons faites au sujet des quotas et des objectifs numériques. Je pense que nous partons de l'hypothèse que nous sommes tous d'accord pour dire que la norme à atteindre est proportionnelle à la population. C'est très bien.

Dans notre exposé, nous avons précisé qu'à notre avis, «proportionnelle à la population» ne convenait pas aux peuples autochtones tout simplement parce qu'il faut définir de quel employeur nous parlons. Il s'agit surtout du gouvernement du Canada. Nous avons dit qu'il était, à notre avis, important que dans les régions où des services étaient offerts aux peuples autochtones, ce soit des Autochtones qui desservent la population autochtone. Pour ce qui est de toute la question des quotas et des objectifs numériques, on devrait obligatoirement veiller à ce qu'au moins la moitié des employés de ces institutions, à tous les niveaux, soient des Autochtones. Donc, je pense que cela soulève une préoccupation quelque peu différente.

I understand the point Mr. Borovoy was making with regard to the tension around historical redress. However, we do not live ahistorically. The reality is that past discrimination has rendered the institutions that serve aboriginal people and others, as far as I'm concerned, inadequate to do that job properly.

• 0900

I'm going to roll together a couple of concepts, because I very much support Avvy's point that it's difficult to talk about these things in isolation.

For example, to talk about qualified and to presume that aboriginal people are now being served fully by persons qualified to do so is a big question mark in my mind. If the service of aboriginal peoples means knowledge of aboriginal peoples—their cultures, their languages, and their aspirations toward selfgovernment—then I don't think it would be unfair to suggest that many agencies within government and many private employers are not in a position to do so adequately. Yet the word ''qualified'' is used to imply that, based on another set of criteria, aboriginal peoples are not prepared to enter the workforce. If that quality was just as important as the paper qualifications of a degree, we might find that we would really have to rejig whether there's a qualified pool.

These are very important things to roll together in the conversation. Furthermore, we have to think about it fully within its context. We are talking about what gets to be done. I'm picking up some of the points made by Mrs. Catterall, which were who is doing the work and what is the work that's being done.

When you think about the government as a policy—maker and you talk about the people in a position to do research, to develop work, and to shape decision—making, how quickly you get there is not just an optional thing. It actually becomes critically important, because when you have that time lag you're actually committing yourself to saying that it's okay if we do not serve these communities properly or we do not reflect their values and perspectives properly.

The final point I'd like to make is that there is a critical mass issue. If you do not have a critical mass within an institution, then you do not start to fundamentally change its organization or culture or have sufficient people, beyond token representation, to start meaningfully to reflect the values and perspectives of those communities. Time is of the essence.

So there is a difference between mandatory or voluntary. There is a difference between the comfort levels—because we're talking about different comfort levels—of employers versus the needs and aspirations of people who are at present excluded and continue to be excluded.

Mr. Borovoy: I appreciate Mrs. Catterall's joining issue with me, and I just wanted an opportunity to fire back, if I may.

[Traduction]

Je comprends ce que M. Borovoy disait en ce qui a trait à la tension concernant la compensation pour ce qui est arrivé avant. Cependant, nous ne vivons pas dans le passé. Le fait est que la discrimination passée a abouti à ce que les institutions qui desservent les Autochtones et d'autres soient, à mon avis, incapables de le faire convenablement.

Je vais regrouper quelques concepts, car je suis tout à fait d'accord avec Avvy lorsqu'elle dit qu'il est difficile de parler de ces choses—là isolément.

Par exemple, lorsqu'on parle de gens qualifiés, je me demande vraiment si l'on a raison de présumer que les Autochtones sont aujourd'hui desservis par des personnes qualifiées pour le faire. Si par «qualifié pour desservir les Autochtones» on entend connaître les peuples autochtones—leur culture, leur langue et leurs aspirations à l'autonomie gouvernementale—alors je ne pense pas qu'il soit injuste de dire que bon nombre d'organismes gouvernementaux et bon nombre d'employeurs privés ne sont pas en mesure d'offrir un bon service. Pourtant le terme «qualifié» est utilisé pour sous—entendre que, d'après une autre série de critères, les peuples autochtones ne sont pas prêts à faire partie de la population active. Si cette qualité était tout aussi importante qu'un diplôme, peut—être alors nous apercevrions—nous qu'il faut réellement se demander si nous avons une main—d'oeuvre qualifiée.

Ce sont tous des points très importants dont il faut tenir compte dans ce débat. En outre, nous devons examiner la question dans son contexte. Nous parlons de ce qui se fait. Je reprends certains points soulevés par M^{me} Catterall, c'est-à-dire qui va faire le travail et quel travail est effectué.

Si on part du principe que le gouvernement est initiateur de programmes et qu'il y a des gens qui font de la recherche, des travaux et qui façonnent le processus décisionnaire, la rapidité du processus n'est pas tout simplement quelque chose de facultatif. Cet aspect acquiert en fait une importance critique, car, lorsqu'il y a un retard, on finit par admettre que ce n'est pas grave si l'on ne dessert pas ces collectivités convenablement ou si l'on ne reflète pas leurs valeurs et leurs perspectives comme il se doit.

La dernière chose que j'aimerais dire, c'est qu'il y a un problème de masse critique. S'il n'y a pas de masse critique au sein d'une institution, on ne peut apporter de changements fondamentaux à son organisation ou à sa culture; il n'y a pas suffisamment de gens, si ce n'est une représentation pour la forme, pour qu'on puisse prétendre vraiment refléter les valeurs et les perspectives de ces communautés. Le temps est donc un élément essentiel.

Il y a donc une différence entre le facultatif ou l'obligatoire. Il y a une différence entre les niveaux de confort des employeurs—car nous parlons ici de différents niveaux de confort—par rapport aux besoins et aux aspirations des gens, qui à l'heure actuelle, sont exclus et qui continuent d'être exclus.

M. Borovoy: M^{mc} Catterall a engagé la discussion avec moi, et je voulais tout simplement avoir l'occasion de lui répondre, si vous me le permettez.

I agree with you that it is sensible, from the standpoint of images and perceptions, to increase the number of the designated groups in any place of employment. There's no problem with that. However, the issue is why you need to get 50% in a workforce as quickly as possible.

If I take you back to the Ontario College of Art, they adopted that approach and said they wanted to get it up to 50% as quickly as possible, so they would give women priority on all jobs vacated by reason of retirement within this period. Well, you appreciate that this necessarily discriminates against men, including aboriginal and visible minority men.

I would put it to you that if you tell employers to choose on the basis of how many they would get if they recruited vigorously and did not discriminate in their ultimate selections, and if we assume that men and women are equally divided in the available talent pool, then in those circumstances it makes sense to have a 50% goal, not 100%.

The point in response to what you said is that if you did that, you are still going to be increasing the number of women all the time, but you're going to do it without creating the concomitant perception of unfairness to other people. That's why I suggest that the approach I'm talking about strikes a fairer balance and is less likely to provoke unnecessary antagonism than the kind of plan the Ontario College of Art pursued and that, regrettably, this bill would still authorize.

• 0905

Ms Katawne: Just to clarify, I'd like to pick up on Mr. Borovoy's point about exclusivity. I agree an employment program should not prescribe an exclusive clause. It should not be that 100% of hires will be from designated groups or particular designated groups, or promotion, or any other part of the human resource management system.

That said, I would dispute with him if I understood him correctly as saying this bill should not be or is not designed to address historical discrimination. If it is not designed to address matters of systemic discrimination that have a historical basis, then the bill is empty.

The truth is that while we get obsessed about this numerical game, it is really only part of the analysis process, only part of the process of measurement of success. The heart of an employment equity program is not in its numbers; it is in its intervention measures, in the initiatives that are put in place to change the way we as employers recruit, train, develop, reward, define merit, define qualification. There are many questions we as employers must pose to ourselves over and over again as we uncover the layers and layers of systemic discrimination that have built up in our corporate cultures since time began. It is not a simple matter.

[Translation]

Je suis d'accord avec vous qu'il est logique, du point de vue des images et de la perception, d'augmenter le nombre de groupes désignés dans n'importe quel lieu de travail. Je ne vois pas de problème de ce côté—là. Je me demande cependant pourquoi il est nécessaire d'atteindre 50 p. 100 de la population active le plus rapidement possible.

Vous vous rappellerez que le Collège des beaux—arts de l'Ontario a adopté cette approche et que, parce qu'il voulait atteindre cet objectif de 50 p. 100 le plus rapidement possible, il donnerait la priorité aux femmes pour occuper tous les emplois devenus vacants à la suite de départs en retraite pendant cette période. Eh bien, vous comprendrez que cela constitue nécessairement de la discrimination contre les hommes, y compris les hommes autochtones et les hommes membres d'une minorité visible.

Si vous dites aux employeurs de choisir selon le nombre qu'ils obtiendraient s'ils recrutaient vigoureusement sans faire de discrimination lorsqu'ils font leurs choix, et si nous supposons qu'il y a un nombre égal d'hommes et de femmes qualifiés pour le poste, alors dans de telles circonstances il est logique d'avoir un objectif de 50 p. 100, non pas de 100 p. 100.

Pour répondre à ce que vous avez dit, si c'est ce qu'on faisait, le nombre de femmes augmenterait quand même constamment, mais les gens n'auraient pas l'impression qu'il y aurait inéquité. C'est pourquoi je dis que l'approche dont je parle est plus équilibrée que celle adoptée par le Collège des beaux—arts de l'Ontario et celle qui serait malheureusement autorisée par le projet de loi à l'étude. En outre, elle risquerait moins de provoquer un antagonisme inutile.

Mme Katawne: À titre d'éclaircissement, j'aimerais revenir sur ce que M. Borovoy disait au sujet de l'exclusivité. Je suis d'accord pour dire qu'un programme d'emploi ne devrait pas comporter une clause d'exclusivité. Que ce soit pour l'embauche, la promotion ou tout autre aspect du système de gestion des ressources humaines, on ne devrait pas avoir toujours à puiser à 100 p. 100 dans les groupes désignés ou certains d'entre eux.

Cela étant dit, si j'ai bien compris, il a déclaré que le projet de loi à l'étude ne devrait pas être conçu, ou n'est pas conçu, pour corriger le problème de la discrimination passée. Je ne suis pas d'accord avec lui. S'il n'est pas conçu pour corriger la discrimination systémique passée, alors le projet de loi est vide de sens.

La vérité c'est qu'alors que nous sommes obsédés par ce jeu numérique, cela fait en réalité seulement partie du processus d'analyse, du processus de l'évaluation de succès. Ce ne sont pas des chiffres qui sont au coeur d'un programme d'équité en matière d'emploi; ce sont des mesures d'intervention, les initiatives qui sont prises pour changer la façon dont les employeurs recrutent, forment, perfectionnent, récompensent, définissent le mérite, définissent les qualifications. Il y a de nombreuses questions que nous, employeurs, devons nous poser constamment au fur et à mesure que nous découvroirs les nombreuses couches de discrimination systémique qui se sont accumulées dans nos cultures d'entreprise au fil des ans. Ce n'est pas simple.

I'd like to give you an example of how numbers could confuse the issue if we become obsessed about numbers. At Manitoba Telephone System we did our original audits eight years ago, but we continue to do audits every year. We'll pick an area. We'll say, let's take a look at this area and really try to see whether or not we're doing the job we think we're doing.

In 1994 we took a look at salary, promotions, that kind of thing. We had specific attention placed on our job evaluation committee process. It had come to our attention that perhaps women were not receiving the same treatment in the job evaluation process. In other words, they were constantly getting evaluated lower in terms of salary.

The first-blush numbers wouldn't have told us that. Most first-blush numbers will tell most corporations that there's a glass ceiling, a point where women bottom out, where they no longer get ahead as quickly as their male counterparts. But we looked deeper and deeper into the numbers, and we discovered that the real problem was that women weren't coming forward for reclassification once they were placed in new jobs or once jobs were combined. I refer back to my comments about right-sizing and downsizing. Obviously work is being combined.

Instead of going to the job evaluation committee and beating them up and accusing them of being discriminatory towards women and trying to fix their attitudes a little, we say that's not where the problem is; the numbers have brought forward to us that the problem is more likely in the information system. Perhaps we're not informing women how to get their jobs reclassified or re—evaluated. Perhaps we need to take a closer look at the bona fides of our job process, that kind of thing.

If we had just looked at the first-blush numbers and attempted to put in place a remedy, we probably would have done the wrong thing. In three years we'd be frustrated. We'd say the employment equity process doesn't work in any event, so we're just not going to bother doing it. Numbers have to be placed in context. They help define the problem; they do not define the solution. The solution lies in the special measures, the initiatives, the actual programs that are going to allow people to enter and to compete in the workforce.

The Chair: Ms Turmel.

Mme Turmel: Plusieurs points ont été soulevés. Le principal est la crainte que le processus ne soit pas juste, que les quotas et les objectifs numériques fassent en sorte que certains groupes soient victimes de discrimination. On a aussi parlé du principe du mérite et dit qu'il fallait s'assurer que la loi contienne une disposition stipulant que les personnes non qualifiées ne doivent pas être embauchées. Ce point a été soulevé à plusieurs reprises.

Si l'on parle du processus tout court, en termes de sélection des candidats et des candidates, pour que nous arrivions à nos fins, il faut que le processus ne soit pas discriminatoire. Bien souvent, le processus n'est pas nécessairement vérifié, préparé

[Traduction]

J'aimerais vous donner un exemple de la façon dont les chiffres pourraient embrouiller les choses s'ils finissaient par nous obséder. À Système téléphonique du Manitoba, nous avons commencé à faire des vérifications il y a huit ans, mais nous continuons d'en faire tous les ans. Nous choisissons le domaine. Nous décidons, par exemple, d'examiner tel domaine pour voir si nous faisons ou non le travail que nous pensons faire.

En 1994, nous avons examiné les salaires, les promotions et ce genre de chose. Nous avons accordé une attention toute spéciale à notre Comité d'évaluation des postes. On nous avait signalé que peut-être les femmes ne recevaient pas le même traitement au cours du processus d'évaluation des postes. En d'autres termes, leur poste était constamment évalué à un niveau inférieur pour ce qui est du salaire.

À première vue, ce n'est pas ce que les chiffres nous auraient dit. Ce qu'ils disent, c'est que, dans la plupart des sociétés, il y a un plafond, un point où les femmes ne peuvent plus aller plus loin, où elles ne peuvent plus avancer aussi rapidement que leurs homologues masculins. Mais lorsque nous avons examiné ces chiffres de plus près, nous avons découvert que le vrai problème c'était que les femmes ne demandaient plus à être reclassifiées lorsqu'elles étaient placées dans de nouveaux emplois ou lorsque des emplois étaient combinés. Je reviens à ce je disais au sujet des effectifs adéquats et de la rationalisation. Naturellement, on essaie de combiner le travail.

Plutôt que de s'adresser au Comité d'évaluation des postes, d'accuser ses membres de discrimination contre les femmes et d'essayer de changer leur attitude quelque peu, nous nous sommes dit que là n'était pas le problème; les chiffres nous disent que le problème se trouve plutôt dans le système d'information. Peut-être n'informons-nous pas les femmes sur la façon de demander une reclassification ou une réévaluation de leur poste. Nous devrions peut-être examiner de plus près la bonne foi de notre processus en la matière.

Si nous nous étions contentés d'examiner les chiffres de prime abord et d'essayer de corriger la situation, nous n'aurions sans doute pas pris de bonnes mesures. Trois ans plus tard, nous n'aurions eu qu'un sentiment de frustration. Nous aurions prétendu que le processus d'équité en matière d'emploi ne fonctionne pas de toute façon et que nous n'allions tout simplement pas en tenir compte. Les chiffres doivent être placés dans un contexte. Ils aident à définir le problème; ils ne définissent pas la solution. La solution se trouve dans les mesures spéciales, les initiatives, les programmes qui vont permettre aux gens de se joindre à la population active et d'être concurrentiels.

Le président: Madame Turmel.

Ms. Turmel: Several concerns were raised, and the main one is that the process isn't fair, that because of quotas and numerical goals, some groups might be discriminated against. We also talked about the merit principle and we said that we had to make sure that the legislation contains a provision saying that those who are not qualified must not be hired. That point was raised several times.

As for the process as such, in terms of candidate selection, if we want to reach our objective, the process should not be discriminatory. Quite often the process is not necessarily audited, prepared and revised by people who are part of equity

considérons que dans un processus équitable, le processus devrait être préparé au préalable afin qu'on ne soit pas obligés de régler les problèmes par la suite. Si vous établissez un processus ou une négociation avant de mettre des mesures correctives en place, vous allez plus facilement arriver à vos fins.

• 0910

J'aimerais également parler du principe du mérite. Nous considérons que ce principe peut être respecté dans le cadre d'un processus de sélection. Il y a des façons de le faire. Vous pouvez exiger une personne qualifiée. Le principe du mérite, à ce moment-là, peut être respecté à l'intérieur d'un bassin, et si la personne répond aux critères et est qualifiée pour occuper le poste, vous pouvez atteindre vos objectifs numériques. Cela est très important dans le processus.

J'aimerais revenir au processus de sélection comme tel. Bien souvent, les groupes d'équité ne sont pas représentés sur les jurys de sélection. Il serait très important de les inclure afin de faire respecter la loi.

Les statistiques du Conseil du Trésor sont présentées par catégories d'emplois. Elles ne sont pas présentées de la même façon que dans le secteur privé, où l'on retrouve 12 catégories d'emploi. Elles sont difficiles à lire et il est également difficile de savoir si le Conseil du Trésor a atteint ses objectifs, surtout en ce qui a trait au groupe administratif, entre autres, où l'on retrouve différents niveaux. Les statistiques peuvent paraître bonnes quand les personnes se trouvent dans la catégorie la moins élevée, la moins rémunérée. Deuxièmement, on peut aussi retrouver ces personnes dans des emplois non permanents d'une durée de six mois et plus. Cela fausse les statistiques. Il faudrait également corriger cela.

The Chair: Ms McGregor.

Ms McGregor: We were talking again about the representation within the workforce. The bottom line—and we are looking at numbers—is that if people with disabilities want to see how we're represented, we only have to look at the fact that in 1988 we had a representation of 1.69% in the labour force. We have increased a whole lot in 1993—to 2.56%. It doesn't take a mathematician a lot of figuring to figure out how many bodies we have in reality in the labour force.

But whether we are going to achieve the actual availability of what people with disabilities are in Canada... We have an estimated 15% of Canadians with disabilities. We're not going to achieve that. As a woman with a disability, I am not likely to get a job again. As late as two weeks ago I was told that if I would leave my seeing-eye dog at home, they might consider me for this job. Obviously, since I can't get there without a seeing-eye dog, I'm not going to get this employment.

[Translation]

et révisé par les personnes qui font partie des groupes d'équité. Nous groups. We consider that in a fair system, the process should be prepared beforehand so that we do not have to deal with issues later on. If you negotiate or put a process in place before implementing corrective measures, you will attain your objectives more easily.

> I would also like to talk about the merit principle. We feel that that principle can be respected in a selection process. There are ways of doing that. You can demand a qualified person. The merit principle can then be brought to bear within a group, and if the candidate meets the criteria and is qualified to occupy the position, you can reach your numerical goals. That is very important in this process.

> I'd like to get back to the selection process as such. Very often, designated groups are not represented on selection boards. It would be very important to include them in order to bring about compliance with that.

> Treasury Board's statistics are broken down by job categories. They are not presented in the same way as private sector statistics, where 12 job categories are used. They are difficult to read and it is also hard to tell whether Treasury Board has reached its objectives, especially with regard to the administrative group, among others, wherein there are various levels. The statistics can look good if you consider employees at the lowest level, the least well paid level. Secondly, those persons can also be found in term positions of six months or more. This distorts the statistics and should also be corrected.

Le président: Madame McGregor.

Mme McGregor: Nous parlions encore une fois de la représentation des groupes-cibles au sein de la main-d'oeuvre. L'essentiel-puisque nous regardons les chiffres-si les personnes handicapées veulent déterminer leur niveau de représentation, est de voir qu'en 1988 nous représentions 1,69 p. 100 de la main-d'oeuvre. On constate une grosse augmentation en 1993, puisque ce chiffre grimpe pour atteindre 2,56 p. 100. Vous n'avez pas besoin de faire de longs calculs mathématiques pour déterminer le nombre de personnes handicapées qui font réellement partie de la population active.

Il faut se demander s'il est possible de faire en sorte que le taux de représentation rejoigne le pourcentage de personnes handicapées dans la population canadienne qui sont aptes à travailler... On estime que 15 p. 100 des Canadiens ont un handicap. Nous n'allons pas atteindre ce pourcentage de représentation. En tant que personne handicapée, il est peu probable que je travaille de nouveau. Pas plus tard qu'il y a deux semaines, un employeur m'a dit que si j'étais disposée à laisser mon chien-guide à la maison, il envisagerait peut-être de m'engager. Manifestement, comme je ne peux pas me rendre au travail sans mon chien-guide, je n'obtiendrai pas le poste.

So we're not talking about the fact that employers are not willing to do this. We're saying again, as a community, that unless there are numerical goals and timetables, I'm not going to lay human rights complaints. It's a waste of time. The system at the Human Rights Commission is bogged down. We can't get even the complaints settled that we filed from 1988 against nine employers. If every disabled person went to the Human Rights Commission because they couldn't get hired. . .

Believe me, I have over sixteen years of education. I am qualified. But I happen to be blind and have a seeing—eye dog, and automatically that's a barrier to an employer. We are not nearly far enough along in getting this community into the workforce.

I have one other comment. I guess someone misinterpreted me when I said about the 1992 data that when we analysed the data issued by the federal government in its equity report, it was federally regulated companies. I'm not talking about the public service. It was federally regulated companies that reported 18% did not have anybody with a disability on their labour forces. It was one of their own comments.

• 0915

So we would come back to the original question of quotas or numerical goals. If we're just going to set goals and not have any specific timeframe for achieving those goals, then people with disabilities are going to be right back here at the 2% representation. Based on what's happening this year, we'll be lucky to hit 2%; with the cut-backs, we're the ones who are going to be hit again.

The one closing argument, if I could, Mr. Chairman, is that people with disabilities are predominantly on contract. One of the biggest issues facing this community is that we get short-term contracts, but we're not included in the benefit packages that go along with full-time employment. Some of our people are paying \$500 to \$600 a month in drug bills. We have to look at the disincentives that are keeping people with disabilities at home on welfare and how we can supplement those programs.

I am reminded of a woman who works for the Correctional Service as a probation officer in northern Ontario, out of Kenora. She has been hired by the provincial government on contract for thirteen years. Obviously she's doing an adequate job; her contract is renewed every year. However, the woman is not eligible for any benefits. Because she has now had a leg amputated and a breast removed this year, she's had to take time off. She doesn't get a nickel in sick pay or drug benefits. Being diabetic, these costs have to be factored in.

[Traduction]

Nous ne parlons donc pas simplement du fait que les employeurs ne sont pas disposés à faire ce qu'il faut. Nous disons, en tant que communauté, que sans la présence d'objectifs quantitatifs et d'échéanciers, nous ne pourrons déposer de plainte en vertu du respect des droits de la personne. C'est une perte de temps. À la Commission des droits de la personne, le système est surchargé. Nous n'arrivons même pas à faire régler les plaintes que nous avons déposées contre neuf employeurs en 1988. Si chaque personne handicapée qui n'arrive pas à se faire engager devait s'adresser à la Commission des droits de la personne...

Prenez mon cas; j'ai plus de 16 ans de scolarité. Je suis qualifiée. Mais comme il se trouve que je suis aveugle et que j'ai besoin d'un chien-guide, cela constitue automatiquement un obstacle aux yeux d'un employeur. En ce qui a trait à la représentation de cette communauté au sein de la population active, nous sommes beaucoup trop loin du but.

J'aurais un seul autre commentaire. Je pense qu'on a mal interprété mes propos auparavant. Quand je disais qu'en 1992, nous avons analysé les données publiées par le gouvernement fédéral dans son rapport sur l'équité, je faisais allusion aux entreprises régies par les lois fédérales, et non pas à la fonction publique. Ce sont les entreprises assujetties aux lois fédérales qui ont signalé que 18 p. 100 d'entre elles ne comptaient aucune personne handicapée au sein de leurs effectifs. Ce renseignement provient des entreprises concernées.

Cela nous ramène à la question des contingents ou objectifs quantitatifs. Si nous nous contentons d'établir des objectifs sans les assortir de délais d'exécution, alors les personnes handicapées ne représenteront pas plus de 2 p. 100 des effectifs. À en juger par ce qui se passe cette année, ce sera un coup de chance si nous atteignons ce pourcentage. Avec les réductions, ce sera nous les perdants encore une fois.

Si vous me le permettez, monsieur le président, je dirais en terminant que les personnes handicapées travaillent essentiellement à contrat. L'un des plus grands problèmes pour nous, c'est que nous obtenons des contrats à court terme, ce qui fait que nous n'avons pas droit aux avantages que comporte un emploi à plein temps. Certains d'entre nous doivent débourser entre 500\$ et 600\$ par mois pour leurs médicaments. Nous devons essayer de voir quels sont les facteurs de dissuasion qui incitent les personnes handicapées à rester chez elles et à recourir à l'aide sociale et de voir aussi comment nous pourrions améliorer les programmes offerts.

Cela me rappelle une femme qui travaille pour le Service correctionnel comme agent de probation dans le nord de l'Ontario, à Kenora. Elle a travaillé à contrat pour le gouvernement provincial pendant 13 ans. Elle faisait de toute évidence un bon travail puisque son contrat a été renouvelé chaque année. Cette femme n'avait droit à aucun avantage social. Parce qu'elle s'est fait amputer une jambe et qu'on lui a enlevé un sein cette année, elle a dû prendre un congé. Elle ne reçoit pas un sou sous forme de congés de maladie payés ou de prestations pharmaceutiques. Pour un diabétique, le coût des médicaments est un facteur important.

We're far away from achieving employment equity for people with disabilities. We've seen some gains for the other designated groups, but aboriginal people and people with disabilities are not there. We really have to look at some way of achieving that. This bill is not going to do it.

Ms Go: I wanted to make a few comments about the merit principle. My first reaction is that if the employers have to be told they should hire people who are qualified, there's something wrong with the employer. But we are dealing with the government, after all.

Voices: Oh. oh!

Ms Go: On more serious note, the whole point about employment equity is that qualified people have not been hired because they happen to be women, people with disabilities, and so on. So the whole basis for employment equity is to ensure that qualified people from the designated groups are being hired.

I think that to put clauses 6 and 30 in is really an insult to all these designated groups. It shows how little the government really understands what employment equity is all about.

I support fully that it is not simply a numerical goals game. It is about providing a system where people can advance, where people can get support within the workplace so that they can move up higher so they will not become disqualified as companies progress. However, this amendment does not specify what these measures are. It is not about OCA. We're not even there yet. We don't even know what employers can do to ensure that employees are getting support because these things are not subject to the government sanction.

The only thing that is being sanctioned is what they put in their report and whether or not they filed a report with the commission. The whole process is set up to allow the employers to appeal the imposition of \$10,000. The system is not set up to allow the public or members of the designated groups to evaluate whether employers are doing what they are supposed to do within the employment equity plan.

I also have a comment about the inclusion of the four designated groups, and in Ontario about the inclusion of francophones as well. It is very important to remember that we face discrimination in different ways. Disabled persons face discrimination differently from women. As a racial minority we face discrimination differently from aboriginal people, and so on and so forth. The inclusion of all these designated groups would allow us to look at the various ways whereby the various forms of discrimination can be addressed.

I also disagree with the fact that there hasn't been any impact on employment equity as a result of the lay-offs and downsizing. I'm also a member of the employment equity review committee with the Ontario government, and with the

[Translation]

Nous sommes loin d'avoir atteint l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. D'autres groupes désignés ont gagné du terrain, contrairement aux autochtones et aux personnes handicapées. Nous devons chercher un moyen de les aider. Ce projet de loi ne sera d'aucune aide pour eux.

Mme Go: J'aurais quelques commentaires à faire au sujet du principe du mérite. Ma première réaction est de penser que, s'il faut dire à un employeur qu'il doit embaucher des personnes qualifiées, quelque chose cloche avec cet employeur. Mais, après tout, nous avons ici affaire au gouvernement.

Des voix: Ah. ah!

Mme Go: Cette plaisanterie mise à part, le problème, quand on parle d'équité en matière d'emploi, c'est que des personnes qualifiées n'ont pas été embauchées parce qu'elles étaient de sexe féminin ou handicapées. Il faudrait donc s'assurer que des personnes qualifiées provenant de groupes désignés sont embauchées.

Selon moi, les articles 6 et 30 sont en réalité une insulte pour tous les groupes désignés. Ils montrent à quel point le gouvernement ne comprend pas grand—chose à l'équité en matière d'emploi.

Je suis tout à fait d'accord pour dire que le jeu ne consiste pas uniquement à fixer des objectifs quantitatifs. Il consiste avant tout à mettre en place un système qui permette aux gens d'avancer, qui leur assure un soutien en milieu de travail pour qu'ils puissent gravir les échelons de manière à ne pas se voir exclus lorsque les entreprises progressent. Toutefois, cet amendement ne précise pas quelles sont les mesures à prendre. Il n'est nullement question d'avancement professionnel puisque nous n'en sommes pas encore là. Nous ne savons même pas ce que les employeurs peuvent faire pour s'assurer que les employés reçoivent l'aide voulue, parce que ces choses ne sont pas assujetties à la sanction du gouvernement.

La seule chose qui soit sanctionnée, c'est ce qui est écrit dans le rapport et la question est de savoir si un rapport a été ou non déposé auprès de la commission. Tout le processus est conçu de manière à permettre aux employeurs d'interjeter appel de l'imposition d'une somme de 10 000\$. Il n'est pas conçu de manière à permettre au public ou à des membres de groupes désignés d'évaluer si les employeurs font ce qu'ils sont censés faire en vertu du plan d'équité en matière d'emploi.

J'ai aussi une observation à faire au sujet de l'inclusion des quatre groupes désignés et au sujet de l'inclusion des francophones également, en Ontario. Il est très important de ne pas perdre de vue le fait que la discrimination peut prendre différentes formes. Les personnes handicapées sont victimes d'une forme de discrimination différente de celles qui frappe les femmes. Comme minorité raciale, la discrimination dont nous sommes victimes diffère de celle dont sont victimes les autochtones, et ainsi de suite. L'inclusion de tous ces groupes désignés nous permettrait d'examiner les divers moyens de lutte contre les différentes formes de discrimination.

Par ailleurs, je ne suis pas du tout d'accord avec ceux qui disent que les mises à pied et la compression des effectifs n'ont eu aucune incidence sur l'équité en matière d'emploi. Je suis également membre du Comité de l'équité en matière d'emploi

downsizing we see a lot of adverse, negative impacts on the various designated groups. Where there hasn't been any impact, we question the statistics as to how those figures came about. That is an ongoing issue within the Ontario government, and I can't believe the same would not happen with the federal government.

• 0920

The Chair: We have discussed the matter in great depth, but I would not like to let it pass that one of our participants will only reflect. I challenge him to give us his thoughts.

Professor Irvine, do you have any thoughts on this issue?

Prof. Irvine: Yes, I do. The crucial point that has come out is whether or not the legislation as it's currently drafted is capable of achieving more than one end. That is, does the legislation have as its goal the prevention of discrimination, or does it have as its goal correcting historical conditions of disadvantage or something else? I didn't comment earlier because I would like to raise this under discussions of the merit principle. Maybe I could begin right now.

Under the topic of qualified versus best qualified or adequacy versus excellence, the universities have tremendous interest. The reason is that trying to find a cure for AIDS is a little bit different from selling socks in Eaton. That is, we're not content simply to hire somebody who's adequately trained. What we want is to hire the very best qualified person. This is not in any way inconsistent with employment equity legislation if it's the job of employment equity legislation to prevent discrimination.

Returning to Mr. Borovoy's point, if the goals or numerical targets are set on the basis of current qualified applicant pools, we do get a good measure of whether or not employers are able to hire without discrimination. If instead we have quotas or numerical goals that are designed to bring about some social engineering goals—that is, to bring about particular levels in universities or in other areas of employment that don't really have much to do with current qualified applicant pools but have some other goal—then the legislation is difficult to understand. It seems to have these conflicting goals, and what's more, it certainly provides an impediment to hiring the best qualified person.

The Chair: The chair would like to reflect very briefly. Certainly when we hear and are told whom you would hire, this disqualified candidate or this better qualified candidate or this best qualified candidate, intuitively we would say we would hire the best candidate. It is common sense.

I am reminded that if you take one specimen from a patient, the yield of that giving you a positive result on a suspect diagnosis is not much, maybe 20%. If you take a second sample, it can be 35%—much better. If you take a third sample, it will increase your yield to about 80%. But then if you take the fourth, the fifth, the sixth, the tenth sample, it's still about 80%. There is a point of diminishing return. How do we apply that concept? In other words, when is a so-called level of best

[Traduction]

du gouvernement de l'Ontario, et je peux vous dire que la compression des effectifs a eu un grand nombre d'importantes répercussions négatives sur les divers groupes désignés. Lorsque les chiffres indiquent le contraire, nous mettons en doute les statistiques qui ont servi aux calculs. C'est ce qui se passe actuellement au sein du gouvernement de l'Ontario, et je ne peux pas croire que les choses pourraient être différentes au gouvernement fédéral.

Le président: Nous avons discuté de la question en détail, mais je me dois de vous signaler qu'un de nos participants ne nous a pas encore exposé ses vues. Je le met au défi de le faire.

Monsieur Irvine, avez-vous quoi que ce soit à dire à ce sujet?

M. Irvine: Oui. Essentiellement, la question est de savoir si la loi, telle qu'elle est actuellement libellée, permettra d'atteindre plus d'un objectif. Autrement dit, a-t-elle seulement pour objectif la prévention de la discrimination, ou a-t-elle également pour objectif de redresser la situation qui a toujours fait que certains se retrouvaient défavorisés? Je ne suis pas intervenu plus tôt, parce que je voulais aborder la question au moment de la discussion sur le principe du mérite. Je pourrais peut-être me lancer tout de suite.

La question est de savoir si une personne est qualifiée ou la mieux qualifiée, c'est-à-dire si elle incarne l'excellence ou la simple compétence; tout le sujet est d'un intérêt énorme pour les universités, parce qu'essayer de trouver un remède au SIDA n'est pas tout à fait la même chose que de vendre des bas chez Eaton. Par conséquent, nous ne pouvons pas nous contenter d'embaucher quelqu'un qui a reçu une formation suffisante. Nous tenons à embaucher la personne la mieux qualifiée qui soit. Cela ne va en rien à l'encontre de la législation concernant l'équité en matière d'emploi si celle-ci a pour objet de prévenir la discrimination.

Pour en revenir à ce que M. Borovoy disait, si les objectifs quantitatifs sont établis en fonction des réserves actuelles de candidats qualifiés, il sera facile de voir si les employeurs sont capables de ne faire preuve d'aucune discrimination dans l'embauchage. Si, par contre, les objectifs quantitatifs sont conçus de manière à atteindre certains buts intéressant la sociologie appliquée—c'est-à-dire de favoriser l'atteinte d'un niveau précis dans les universités ou dans d'autres secteurs d'emploi qui n'ont pas grand-chose à voir avec les réserves actuelles de candidats qualifiés, alors la mesure législative est difficile à comprendre. Elle semble comporter des objectifs contradictoires et, ce qui est pire encore, elle constitue un obstacle au recrutement des personnes les mieux qualifiées.

Le président: J'aurais quelques mots à dire à ce sujet. Peu importe que vous embauchiez un candidat qualifié, un candidat mieux qualifié ou le candidat le mieux qualifié, ce sera le meilleur candidat. Cela va de soi.

Cela me fait penser à un prélèvement d'échantillon sur un patient. Les chances d'obtenir un résultat positif, de confirmer le diagnostic ne sont pas tellement élevées, peut-être de 20 p. 100. Si on prélève un deuxième échantillon, elles peuvent être de 35 p. 100—ce qui est beaucoup mieux. Si on prélève un troisième échantillon les chances sont alors de 80 p. 100. Mais lorsqu'on en prélève un quatrième, un cinquième, un sixième ou un dixième, celles-ci demeurent de 80 p. 100. Il y a un point où

qualification no longer equated with productivity in the workplace? Could you respond to that? I will invite other people to reply to it as well.

Prof. Irvine: I'm sure this will differ from context to context. Somebody involved in R and D will set up standards different from those set up by somebody perhaps in the service industry, and again different from those in the public service. So I find it difficult to find a unified response here.

The Chair: Ms Pérez.

• 0925

Ms Pérez: I'm not sure I'm going to respond to your challenge directly, Mr. Chairman. But on the question of selection and qualifications—a question that I think is tied, as other speakers have suggested—to the question of goals versus quotas, let me say that from our perspective as an employer in the banking industry, we make a distinction. Whether this is semantics or not, I'm not sure, and I'm not even sure it's important to debate it at this point.

Certainly our working definition of "numerical goals" is different from the one for "quotas". That's why we would not favour the use of the word "quotas". It's a combination of our interpretation of what a quota is—something that is externally imposed, rather in an arbitrary manner, that has no flexibility, and that has serious consequences at the end of the day. That's our interpretation.

To add to that, I would echo somebody else's comments earlier about the widespread perception out there of what a quota is and what that has done to the whole employment equity program for us. The perception is that we have quotas in this country for employment equity purposes now. That has created a tremendous amount of backlash and difficulties for those of us who are trying to advance employment equity within our organizations.

With goals, on the other hand, in the banking industry numbers are not a concept foreign to us. As the speaker from the Manitoba Telephone System was saying earlier, we set them in many different ways and in many different places within our industry. We work with them in employment equity, and we have been working with them. I must say these goals have timetables attached to them. We do not oppose timetables, and we do not see any difficulty with setting a requirement to have numerical goals, as well as timetables attached to them.

Let me get to the question of selection from there. Where we make the distinction is that in order to make a goal, we have to look at many variables, which would include the qualified pool—who is available to fill the positions we may have available—as well as what opportunities we have, which may include a whole range of things, retirements and other kinds of opportunities. It's not until then that we would devise a number, which for us is something we can exceed. Again, it's

[Translation]

le rendement est décroissant. Comment appliquer cette notion dans ce cas—ci? Autrement dit, à quel moment les prétendues meilleures qualifications pour le poste cessent—elles d'être synomyme de productivité au travail? Pourriez—vous répondre à cette question? Je vous invite tous à essayer d'y répondre.

M. Irvine: Je suis persuadé que tout dépend du contexte. Quelqu'un qui fait de la R&D établira des normes différentes de celles qui pourraient être établies dans l'industrie des services, par exemple, ou encore dans la fonction publique. C'est pourquoi je trouve difficile de répondre à une telle question.

Le président: Madame Pérez.

Mme Pérez: Je ne suis pas certaine de pouvoir répondre à cette question, monsieur le président. Mais, pour ce qui est de la sélection et des qualifications—une question qui est liée, je pense, comme d'autres intervenants l'ont indiqué, aux objectifs par opposition aux contingents—je tiens à vous dire qu'en tant qu'employeur du secteur bancaire, nous faisons une distinction. Ce n'est peut-être qu'une question de terminologie, je n'en sais trop rien, et je ne suis même pas certaine qu'il soit important d'en discuter à cette étape-ci.

Il est certain que la définition des «objectifs quantitatifs» que nous utilisons est différente de ce qu'on appelle des «contingents». C'est pourquoi nous préférons ne pas utiliser le mot «contingent». C'est à cause du sens que nous donnons au mot contingent— c'est-à-dire quelque chose d'imposé de l'extérieur, de manière plutôt arbitraire, qui ne comporte aucune souplesse, et qui peut avoir de graves conséquences en fin de compte. C'est là notre interprétation.

Qui plus est, je suis d'accord avec la personne qui a parlé tout à l'heure de l'idée qu'on se fait généralement d'un contingent et des répercussions que cela a eues pour le programme d'équité en matière d'emploi en ce qui nous concerne. Les gens ont l'impression que nous avons désormais des contingents au Canada aux fins de l'équité en matière d'emploi. Cela a suscité énormément d'animosité de même que des difficultés pour ceux d'entre nous qui essaient de promouvoir l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail.

Quand on parle d'objectifs, il reste que dans le secteur bancaire les chiffres nous sont familiers. Comme l'a dit tout à l'heure la représentante de la Société de téléphone du Manitoba, nous les établissons de bien de manières différentes et en bien des endroits différents dans notre secteur. Nous fonctionnons par objectifs en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Je dois dire que ces objectifs comportent des délais d'exécution. Nous n'avons rien contre les délais et nous ne voyons pas pourquoi une exigence ne pourrait pas comporter des objectifs quantitatifs et des délais d'exécution.

Cela m'amène à vous parler de la sélection. La distinction que nous faisons, c'est que pour établir un objectif, il faut tenir compte de nombreuses variables, dont la réserve de candidats qualifiés—qui peuvent combler les postes vacants—de même que les possibilités que nous offrons, lesquelles pervent dépendre de bien des choses, les retraites et d'autres facteurs. Ce n'est qu'à ce moment—là que nous pouvons établir un chiffre, que nous pouvons d'ailleurs dépasser. Je le répète, cela

distinguished from a quota, because the goal is something we want to reach and ideally we want to exceed.

About the whole issue of qualifications, sure, the context varies whether we are talking about doing research in different institutions or selling a product. For me it's a question of excellence. Whether you are selling socks at Eaton or doing research in an academic institution, we want to recruit the best qualified person for the job.

Where we have spent a lot of time—and recently we have spent a lot of time within our organization—is looking at the whole selection process. How do we determine the best person for the job? The qualifications of the candidates certainly have to be put together with the requirements of that particular job. It's here where we have spent a lot of time, as I said, focusing our efforts to ensure the selection process does not exclude anybody. Ultimately the outcome would be one where we would have the best person selected for that particular job.

The Chair: Of course when we address the issue of numerical goals, we have to relate our success to a parameter. We need data, and part of the data would be self-identification.

Before I call on Andrew Telegdi, one of our members who has developed a special expertise in this field, I would like to call on Ms St. Lewis.

Ms St. Lewis: I wanted to respond in part to your question of when we get to diminishing returns, and just reflect a bit on what we mean by best qualified.

I don't think we all mean the same thing when we say "best qualified" or when we say "excellence". I want to take up, in part, Professor Irvine's suggestion that there's a difference between finding the cure for AIDS and selling socks. Coming from the university, I would suggest we cannot assume the people who are currently sitting there are the best qualified or that excellence has been attained. What we can assume is that there's a shared understanding within that environment, given who was there, and in that organizational culture, of what excellence is.

• 0930

Even though I come from law, I'd like to keep with the science theme and give an example of the consequences of not reflecting on what the values embedded there mean. For example, we've had very good research institutions in the sciences. We've done all kinds of work in the area of medicine. All kinds of pharmaceutical products have been developed. So here we sit in the 1990s, suddenly discovering an area that was not really important to us-for example, what they now sometimes call ethno-pharmacology in academic circles, paying attention to what aboriginal peoples know about the environment, what they know about medicines, what we know about what can be gained from a better protection and custodial role of the environment. It has meant that we are now going back and trying to assess how we can develop these cures from the very groups that we have continued to exclude from the university setting.

[Traduction]

n'a rien à voir avec un contingent parce que l'objectif est quelque chose que nous voulons atteindre et, idéalement, dépasser.

Pour ce qui est des qualifications, j'admets que le contexte varie selon qu'il est question de recherches dans différents établissements ou de la vente d'un produit. Pour moi, c'est une question d'excellence. Qu'il s'agisse de vendre des bas chez Eaton ou de faire de la recherche dans un établissement universitaire, nous tenons à recruter la personne la mieux qualifiée possible pour l'emploi.

Nous avons pour notre part consacré énormément de temps l'examen de tout le processus de sélection. Comment déterminer qui est la meilleure personne possible pour l'emploi? Il faut de toute évidence comparer les qualifications des candidats aux exigences du poste à doter. C'est ce à quoi nous avons consacré énormément de temps, comme je l'ai dit, parce que nous tenions à nous assurer que dans le processus de sélection personne n'était exclu. L'objectif, c'est d'avoir la personne la mieux qualifiée pour le poste.

Le président: Bien sûr, lorsque nous parlons d'objectifs quantitatifs, nous devons mesurer les résultats obtenus en fonction de paramètres. Nous avons besoin de données et une partie de celles-ci sont obtenues à partir de l'auto-identification.

Avant de céder la parole à Andrew Telegdi, l'un de nos membres qui a acquis des connaissances particulières dans ce domaine, je vais donner la parole à Mme St. Lewis.

Mme St. Lewis: Je voulais répondre en partie à votre question au sujet du rendement décroissant et vous expliquer un peu ce que nous entendons par «personne la mieux qualifiée».

Je ne pense pas que nous faisions tous allusion à la même chose lorsque nous parlons de «la mieux qualifiée» ou lorsque nous utilisons le mot «excellence». J'aurais quelques mots à ajouter au sujet de la différence que M. Irvine a faite entre la recherche d'un remède au SIDA et la vente de bas. Selon moi, on ne peut pas supposer que les personnes qui enseignent dans les universités sont les mieux qualifiées ou que l'excellence a été atteinte. Ce qu'on peut supposer, c'est qu'on s'entend dans ce milieu, étant donné qui y était, et à l'intérieur de cette culture organisationnelle sur ce que veut dire le mot excellence.

Même si j'ai étudié le droit, je vais reprendre le thème des sciences et vous donner un exemple des conséquences qu'il pourrait y avoir à ne pas tenir compte des valeurs que tout cela comporte. Par exemple, nous avons eu la chance d'avoir de très bons établissements de recherche dans le domaine des sciences. Nous avons fait toutes sortes de travaux en médecine. Toutes sortes de produits pharmaceutiques ont été mis au point. Mais voilà que dans les années 90 nous nous apercevons tout à coup qu'il y a une question à laquelle nous n'avons pas vraiment accordé d'importance—je pense à ce qu'on appelle parfois l'ethnopharmacologie et qui consiste à s'intéresser à ce que les autochtones savent de l'environnement, à ce qu'ils savent des médicaments, et à ce qu'une meilleure protection de l'environnement pourrait comporte comme avantages. Voilà que nous essayons aujourd'hui d'aller chercher ces connaissances parmi des groupes que nous avons continué à exclure du milieu universitaire.

You now have, for example, the National Institutes of Health going into an extremely expensive project, all over the United States and globally, trying to develop interesting pharmaceutical methods and linking with elders in various communities. Yet at the same time, these institutions do not have aboriginal representation, and they're saying that it is about qualifications because these people don't have doctorates. It just so happens they might have a different idea of the cure.

Another example would be the way in which institutions make choices about how issues should be handled. It ties back to my previous point. What are people there to do in a policy setting? For example, a choice about going micro in a detailed way over and over again means that we have not spent resources on dealing with the whole body, dealing with preventive health, as just one example. Yet we're willing to put in high—end dollars to look at genes, over and over again having these conversations.

I'm not saying it's not relevant, but I'm pointing out that those kinds of choices are not value—free. The people engaging in that work may well be excellent. They're best qualified. But the context by which we're deciding how we do that work is not value—free and the context in which those people interact—for example, who funds what kinds of projects, what kinds of policies are seen to be responsive to what the society needs—is all dependent on who gets to be part of that conversation.

To me, employment equity—and it's only one part of the piece—is one way of ensuring that the conversation, at least internally, is a diversified one. We've been talking about it as if it's simply about representation. It is not. It is about different ways of seeing and understanding things that would actually transform what excellence is. It might mean that you would come back and say that for this position, you might have done it this way all the time and decided somebody needs an MBA, but what you need is somebody who really has particular ways of communicating, etc. We would change the ways in which we evaluate whether that skill was present or not.

The final thing I would like to bring up in terms of best qualified is that we really have to think about what we consider a core qualification and what is not. There are some assumptions about technical skills gained in existing institutions, such as colleges and universities, being the skill. I'm coming from a very particular context here as well. That's something you have to think about, particularly for aboriginal peoples.

It is much easier to take an aboriginal person who does not necessarily know the technical ins and outs of a particular job function, whether they've done a filing course at a university or whether they've gone through law school, than it is to take a non-aboriginal person and try to tell me that from one or two weeks of training on aboriginal peoples, they are actually going to understand the cultural context of aboriginal peoples and be poised, despite their academic learning, to serve those peoples

[Translation]

Prenez, par exemple, le cas des National Institutes of Health qui ont entrepris un projet extrêmement coûteux à l'échelle des États-Unis et de la planète, projet dans le cadre duquel ils essaient de mettre au point des méthodes pharmaceutiques intéressantes et d'établir des liens avec des aînés dans diverses collectivités. Pourtant, les autochtones n'y sont pas représentés sous prétexte qu'ils n'ont pas les qualifications requises, c'est-à-dire un doctorat. Le fait est qu'ils pourraient avoir une idée différente de la cure.

Prenons aussi la façon dont les établissements font des choix à propos de leurs démarches, leurs méthodes. Il y a un lien entre ce point-ci et celui que je viens de soulever. Quelle ligne de conduite adopter? Par exemple, parce que nous avons trop souvent décidé de nous arrêter à des détails, nous n'avons pas consacré suffisamment de ressources au corps tout entier, à la santé préventive. Pourtant, nous sommes prêts à consacrer d'énormes sommes à des recherches sur les gènes, au moment même où nous remettons tout cela en question.

Je ne dis pas que cela n'est pas pertinent; je ne tiens qu'à vous signaler que ce ne sont pas là des choix objectifs. Les gens qui participent à ces recherches sont peut-être excellents. Ce sont les personnes les mieux qualifiées. Toutefois, le contexte dans lequel nous prenons les décisions n'est pas objectif et le contexte dans lequel ces gens interagissent—par exemple, qui finance quel type de projet, quelles sont les politiques qui sont censées répondre aux besoins de la société—dépend de qui a son mot à dire.

Pour moi, l'équité en matière d'emploi—et ce n'est qu'une partie du tableau—est un moyen de s'assurer que, sur le plan interne du moins, chacun a voix au chapitre. Ce n'est pas simplement une question de représentation, contrairement à ce qu'on pourrait croire. La question consiste à trouver des moyens différents de comprendre les choses, ce qui pourrait en fait transformer l'idée qu'on se fait de l'excellence. On pourrait finir par s'apercevoir, par exemple, que les choses ont toujours été faites d'une certaine façon pour un poste donné, dont le titulaire devait avoir un MBA, mais qu'on a besoin en fait de quelqu'un qui soit vraiment capable de communiquer et ainsi de suite. Il faudrait modifier la façon dont nous déterminons si les candidats à ce poste ont ou non les qualités requises.

La dernière chose que j'aurais à dire en ce qui concerne la personne la mieux qualifiée, c'est qu'il faut arriver à s'entendre sur ce qu'on considère comme une qualification essentielle. Bien des gens pensent qu'il faut posséder des connaissances techniques acquises dans des établissements existants, comme les collèges et les universités. Je peux vous dire par expérience, dans ce cas—ci également, que c'est une question à laquelle il faudrait réfléchir, surtout en ce qui concerne les autochtones.

Il est beaucoup plus facile de prendre un autochtone qui n'a pas nécessairement les connaissances techniques voulues pour occuper un poste en particulier, qu'il ait suivi un cours dans une université ou qu'il ait étudié dans une faculté de droit, que de prendre un non-autochtone et de s'attendre, après une ou deux semaines de formation, à ce qu'il comprenne vraiment la culture des peuples autochtones et à ce qu'il soit prêt, peu importe son bagage universitaire, à répondre adéquatement à leurs besoins.

adequately. Yet one is seen as something that can be done after the Pourtant, c'est ce qu'on croit pouvoir faire après que la personne a person is hired because they're qualified and may be the best qualified, and the other is not given enough value.

When you're doing your diminishing returns, doing your refining to try to get at the core responsibilities, some of that negotiation about how you define the core has to take place beforehand.

I really take your point that once you have a qualified pool and you can get agreement in negotiations with people who've been excluded about what is really necessary, you would reach a point of diminishing returns.

• 0935

We certainly found that at the law school. I'm using the University of Ottawa, which some of you may read about in the papers from time to time, and I will actually claim that I've had something to do with it. I was hired by the university to develop the education equity program to make a law school that was more reflective of Canadian society.

One of the big questions that people always asked was, what about getting the best lawyers possible? Well, when you have over 2,000 applicants and only 120 places in a class, let me tell you, you really are in a position whereby you could have created three classes of very qualified people out of that pool.

So there's a point at which you ask what is meant by "qualified". One of the things that we think is meant by qualified is the diversity of the class, the interaction between people of different skills and different experiences in our educational setting. I would suggest that is probably very useful for any employment setting as well, and that becomes part of it. So it's not just about the individual, it's about the entire context.

Ms Katawne: I'd like to support what Ms St. Lewis said. I don't want to repeat it. I simply want to state that I support what she has so eloquently described in terms of culture. It would certainly apply to the corporate environment in my experience.

When I hear conversation about qualifications and merit and I've been doing this work for 23 years and have heard them for the last 23 years, so bear with me if I sound a bit frustrated... I see no evidence to suggest that in hiring the socalled designated groups, that is, women, aboriginals, visible minorities, or disabled people, we are lowering the qualifications. In fact, if we look at a very minimalist, conservative standard, that being the representation by occupation of people in the population who are available and qualified for work, and reflect that in our own corporate environments, I would argue that there is not a corporation in Canada today that can say they have a representative workforce.

So why do we believe we're to the point where we have to lower qualifications or standards? The evidence is quite the contrary, that people are available and are qualified. They are simply not being hired. That is the first part of my comments.

[Traduction]

été embauchée parce qu'elle est qualifiée et peut être la mieux qualifiée, alors que l'autre sera laissée de côté.

Avant de parler de la décroissance du rendement, d'essayer d'en venir aux responsabilités de base, il faudrait peut-être s'entendre sur la façon de définir en quoi elles consistent.

Je comprends à quoi vous voulez en venir lorsque vous dites que lorsqu'on a une réserve de candidats qualifiés et qu'on arrive à s'entendre avec des personnes qui ont été exclues à propos de ce qui est vraiment nécessaire, on en arrive à un point à partir duquel le rendement décroît.

C'est la conclusion à laquelle nous en sommes arrivés à la faculté de droit. Je vais me servir de l'Université d'Ottawa, dont certains d'entre vous entendez peut-être parler par les journaux de temps à autre, et je vous avouerai que j'avais quelque chose à voir là-dedans. L'université m'a embauchée pour concevoir un programme d'équité en matière d'éducation afin que la faculté de droit soit davantage le reflet de la société canadienne.

Les gens se sont toujours posé la question suivante: comment aller chercher les meilleurs avocats possible? Eh bien, lorsque vous avez 2 000 demandes d'admission et seulement 120 places dans une classe, je peux vous dire que vous êtes vraiment en mesure de former trois classes de personnes très qualifiées.

Vient un moment où l'on se demande ce qu'on entend par «qualifié». Ce que nous entendons entre autres par là, c'est la diversité de la classe, l'interaction en milieu universitaire entre des gens qui ont acquis des compétences différentes et qui ont vécu des expériences différentes. La même chose serait probablement vraie en milieu de travail. Ce n'est pas seulement l'individu qui compte. C'est à tout le groupe qu'il faut penser.

Mme Katawne: Je suis d'accord sur tout ce que Mme St. Lewis vient de dire. Je ne veux pas répéter ses propos. Je suis d'accord avec tout ce qu'elle a si bien su dire au sujet de la culture. Cela s'applique certainement aussi, d'après moi, au milieu des affaires.

Lorsque j'entends parler de qualifications et de mérite-et je fais ce travail depuis 23 ans et cela fait 23 ans que j'en entends parler, alors excusez-moi si je vous parais un peu frustrée... Rien ne prouve qu'en embauchant représentants de ceux qu'on appelle les groupes désignés, c'està-dire les femmes, les autochtones, les minorités visibles ou les personnes handicapées, nous abaissons les qualifications. En fait, si nous prenions une norme très conservatrice, c'est-à-dire la représentation par profession des gens qui sont aptes au travail et qui ont les qualités requises, et que nous l'appliquions aux entreprises, je soutiendrais qu'il n'y en a pas une au Canada qui serait à même de dire que nous avons une main-d'oeuvre représentative.

Pourquoi croyons-nous donc en être arrivés au point où nous devons abaisser les qualifications ou les normes? Bien au contraire, il y a des gens aptes au travail et qui ont les qualités requises. Ils ne sont tout simplement pas embauchés. C'était la première chose que j'avais à dire.

The second part is that professionally, having sat on selection committees and boards, I would suggest that those people who believe it's a highly scientific art to determine who the best qualified person is are dreaming. They're in la-la land. That's not what happens on a selection committee.

What happens is that when you get down to the hard crunch of who is going to be hired, you're probably looking at two or three highly qualified people. As much as anything, it's subjectivity that is going to drive the final decision as to who is going to be hired. The truth is that by the time they have gone through the various pre-screening mechanisms, the interviews, the reference checks, and the academic or credential issues that go along with it, you're down to some very qualified people, and you're making a judgment call that is more subjective than objective. So I would like to caution people to remember that this process of determining merit and best qualified is actually riddled with subjectivity. It is not a highly scientific process whatsoever.

I would also challenge any corporation to come forward and say that the processes they have used since time immemorial have resulted in a highly efficient, highly qualified, noexceptions-barred workforce. We all know that in our management structures and occupational structures, professional or otherwise, there are the hangers-on, the ne'er-do-wells, the ones we have to drag along in terms of productivity. We suffer mediocrity every day. Why is it so horrible to suggest that we will suffer zero mediocrity when it comes to hiring women, de dire que nous ne souffrirons aucune médiocrité lorsque nous aboriginals, visible minorities, or disabled people? It seems to me embaucherons des femmes, des autochtones, des représentants de that everybody should have the same right to fail as they have to minorités visibles ou des personnes handicapées? Il me semble que succeed.

• 0940

Mr. Martel: Just on this question of merit and best qualified, I would simply mention for the benefit of the committee that in terms of the public service, appointment and selection processes are governed by the Public Service Employment Act.

We can provide the committee with all kinds of references. leading to the concept that when you have a competitive process, you have to demonstrate you are fair and objective and that the process would not create a barrier to anyone who is basically qualified. But at the end of the day, it has to be demonstrated that the best qualified person was indeed offered the position. There are some very specific court cases and jurisprudence. So I think this is an element the committee should certainly consider in reviewing this bill.

Ms Gielis: Could I just make a comment in response to that?

The Chair: Yes. Please go ahead.

Ms Gielis: The problem is that we're dealing largely with the public service here and, as everyone knows, when they are looking at qualifications, quite often what happens is there's an artificial raising of qualifications in order to target an individual or to bring certain people into the position, which are not necessarily needed for certain positions in the public service. That should be, I think, looked at and considered.

[Translation]

La deuxième, et je le sais parce que j'ai siégé à des comités de sélection, c'est que les gens qui pensent qu'il est très compliqué de déterminer qui est la personne le mieux qualifiée se trompent complètement. Ils sont tout à fait dans l'erreur. Ce n'est pas ce qui se passe au comité de sélection.

La vérité, c'est que le moment venu de choisir qui va être embauché, il ne reste probablement plus que deux ou trois personnes très qualifiées. Autant que n'importe quel autre élément, la subjectivité intervient dans la décision finale. Une fois passée l'étape de la présélection, des entrevues et de la vérification des références, des titres universitaires et des états de service, seuls restent quelques candidats très qualifiés et une part beaucoup plus grande de subjectivité que d'objectivité intervient dans la décision. C'est pourquoi je dis qu'il ne faudrait pas oublier que le processus de détermination du mérite et de sélection de la personne la mieux qualifiée est en réalité tout à fait subjectif. C'est loin d'être un processus très scientifique.

Je mets aussi au défi toutes les entreprises de venir nous dire que les processus qu'elles utilisent depuis des temps immémoriaux ont donné lieu à une main-d'oeuvre très efficace et hautement qualifiée, sans exception aucune. Nous savons tous qu'à l'intérieur de nos structures de gestion et de nos professions il y a des gens qui ne font que suivre le courant et qui ne font rien pour faire augmenter la productivité. Nous subissons la médiocrité tous les jours. Pourquoi est-ce si horrible chacun devrait avoir autant le droit d'échouer que celui de réussir.

M. Martel: Sur cette question du mérite et de la qualification, je précise simplement à l'intention des membres du comité que, dans la fonction publique, les processus de nomination et de sélection sont régis par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Nous pouvons donner toutes sortes de points de référence The whole issue of merit has been interpreted by the courts, aux membres du comité. Toute cette question du mérite a fait l'objet d'une importante jurisprudence qui finalement aboutit au concept que lorsque vous avez un recrutement par concours, l'employeur doit pouvoir démontrer qu'il est équitable et objectif et que le processus n'érige pas une barrière devant quiconque possède les qualifications générales requises. Mais surtout, il doit pouvoir démontrer que c'est à la personne la mieux qualifiée que le poste est offert. Il y a des précédents très clairs et toute une jurisprudence. Je pense donc que c'est un élément dont le comité devrait tenir compte dans son examen de ce projet de

Mme Gielis: Pourrais-je dire un mot en réponse à cela?

Le président: Oui. Allez-y.

Mme Gielis: C'est surtout la fonction publique qui est concernée et, comme chacun le sait, s'agissant des qualifications, le procédé utilisé assez souvent consiste à augmenter artificiellement les qualifications requises, en les taillant sur mesure pour une personne ou certaines personnes, sans que ces qualifications ne soient nécessairement requises par les fonctions du poste. C'est un élément dont il faut tenir compte.

Mr. Martel: The point is taken, but I would point out also that a number of departments now have instituted a practice of having designated group members or committees of some sort look at the qualifications required and the standards that are going to be used in staffing positions to make sure there are no biases. No system is perfect, but we are in fact attempting to deal with this.

Mrs. Catterall: Can I make one very quick comment on this whole issue?

The Chair: Yes, Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: I think what Mr. Martel has said is very telling and very important for us to keep in mind. We have had the merit principle in the public service for 70 years. Presumably, it hires only the best person in any competition. The fact is that the results of that have shown that mostly males, white and able-bodied males, are determined to be the best qualified. It is true of initial hirings. It is true of promotions even at the lowest levels and certainly into the highest levels. After 10 years of an employment equity policy in the public service, we still have less than 20% of women in the executive category. These are facts that demonstrate that the merit principle in fact has not been applied purely on merit, that we have excluded a large number of people not because they're unqualified but because of something else.

Mr. Martel: Can I bring up a point?

The current composition of the public service is a combination of decisions made 35 years ago, 20 years ago, 5 years ago, last year, and the social context may have indeed prevented certain groups from accessing those opportunities, or perhaps there were social values that were not the same. The fact of the matter is that if you look at the recruitment record in the past few years, it is quite in line with the availability certainly of women in the workforce.

With respect to the senior ranks, I don't dispute what you're saying, Mrs. Catterall, but I would certainly point outand it comes back to Mr. Borovoy's comment earlier—that if you look at the recruitment pool for executives, the top echelon in the public service, about a quarter of professional, foreign service, and administrative positions are filled by women. Our record is not ideal, but we are at 18% right now. So it's not far from the representation in that pool.

Certainly, if you have a 50% mark, over time, as women become more and more present in the senior ranks, I believe that appointments to the executive positions would follow.

The Chair: At this point, I would like to call to the attention of the to remind you there are a few items you may want to comment on pendant les 30 ou 45 minutes qui nous restent. during the discussion over the next, say, 30 to 45 minutes.

We will proceed to the issues of reporting, employment equity plan availability, the Canadian Human Rights déclaration, soit la diffusion du plan d'équité en matière Commission, measures used, qualitative objectives, mandatory d'emploi, la Commission canadienne des droits de la personne, versus voluntary, exemptions to filing in public, availability of les mesures utilisées, la nature obligatoire ou facultative des

[Traduction]

M. Martel: C'est une bonne remarque, mais je signale qu'un certain nombre de ministères ont maintenant pour pratique de soumettre les qualifications et les normes qui seront exigées à des membres de groupes désignés ou à des comités afin d'éviter toute partialité. Aucun système n'est parfait, mais nous cherchons à régler ce problème.

Mme Catterall: Pourrais-je faire une brève remarque sur toute cette question?

Le président: Oui, madame Catterall.

Mme Catterall: Je pense que ce que dit M. Martel est très révélateur et qu'il importe d'en tenir compte. Cela fait 70 ans que le principe du mérite est appliqué dans la fonction publique. On peut donc présumer qu'à la suite des concours, on n'engage que la personne la mieux qualifiée pour chaque poste. Mais les résultats montrent que ce sont surtout les hommes de race blanche et en santé que l'on juge les mieux qualifiés. C'est vrai des embauches initiales. C'est vrai des promotions, même au niveau inférieur et certainement au niveau supérieur de la hiérarchie. Après 10 années de politiques d'équité en emploi dans la fonction publique, il y a encore moins de 20 p. 100 de femmes cadres. Ce sont là des faits qui démontrent que le principe du mérite n'a pas été appliqué purement sur la base du mérite, que l'on a exclu un grand nombre de personnes non pas parce qu'elles ne sont pas qualifiées, mais pour des raisons autres.

M. Martel: Puis-je faire une remarque?

La composition actuelle de la fonction publique résulte d'une combinaison de décisions prises il y a 35 ans, il y a 20 ans et il y a 5 ans et l'année demière, et le contexte social a effectivement pu empêcher certains groupes d'accéder à ces postes, ou encore peut-être y avait-il des valeurs sociales qui n'étaient pas les mêmes à l'époque. Le fait est que si l'on regarde le recrutement des dernières années, il est tout à fait représentatif de la proportion des femmes au sein de la main d'oeuvre.

Pour ce qui est des échelons supérieurs, je ne conteste pas ce que vous dites, madame Catterall, mais je fais remarquer-et j'en reviens à la remarque de M. Borovoy de tout à l'heureque si vous regardez le bassin de recrutement des cadres supérieurs, du niveau hiérarchique supérieur dans la fonction publique, près d'un quart des postes dans les catégories professionnelles, du service extérieur et administratif sont occupés par des femmes. Les résultats ne sont pas parfaits, mais nous en sommes actuellement à 18 p. 100. Nous ne sommes donc pas loin du niveau de représentation des femmes dans ce bassin.

En tout cas, si on fixe la barre à 50 p. 100, au fil du temps, au fur et à mesure que les femmes seront plus nombreuses aux échelons supérieurs, je pense que les nominations aux postes de haute responsabilité suivront.

Le président: Je pense que nous avons à peu près épuisé ce sujet. group that we really have discussed this issue very well. I would like Je vous rappelle qu'il reste un certain nombre de points à couvrir

Nous allons donc aborder les exigences en matière de

employment requirements, and, of course, inherent in all of these as well and as a prelude to them, the voluntary self-identification of members of the designated groups.

Mr. Telegdi, may I ask you to introduce that topic by way of posing a question?

Mr. Telegdi: Basically, Mr. Chairman, it does appear to me that disabled and aboriginal people have not done very well by this act. I for one am convinced some other action must be taken quite outside of the employment equity framework, because it just hasn't been a strategy that's produced equity.

In relation to self-identification, we had representatives of the Manitoba chiefs here before the committee, and they really had a great deal of problems with self-identification. Also, I have a letter from Chief Jean-Guy Whiteduck, who suggests self-identification was wrongly used. He suggests some people in the government department might have gotten their positions because they said they were native. Then he goes on to say he doesn't believe aboriginal people should even be under employment equity, given the status they have, and he refers to en emploi, étant donné leur situation, et il propose un certain nombre strategies that need to be taken.

In the case of the disabled, we have much widening of the definition of "disabled". Again, with self-identification and, say, employers looking for numbers, that becomes a problem. I'm wondering how that issue can be dealt with so that in essence the plan helps those who were meant to be helped in the first place. What added strategies outside of this legislation are needed so that the disabled and the aboriginal people can make greater strides than they have made?

The Chair: Ms Jardine.

Ms Diana Jardine (Director of Justice Consulate, Congress of Aboriginal Peoples): Good morning. My name is Diana Jardine. I'm with the Congress of Aboriginal Peoples of Canada. I would like to spoken about this morning.

The first is with regard to merit and is in response to Mr. Martel's comment that the merit principle has been in place for a number of years. I would take exception to that. If the merit principle had been enforced, there would be a lot of aboriginal people within the civil service. A lot of the programs—UI, welfare, the justice system—are directed at aboriginal people, and one of the merit principles required of the people hired to deliver those programs should have been an understanding of aboriginal people.

Second, with regard to the public service, I had a recent communication with one department that has less than 1% aboriginal people in it. I asked them if they ever reached out to the aboriginal groups to look for qualified people, and the answer was "Well, gee! That sounds like a great idea.'

[Translation]

private sector employer reports, private sector versus public sector mesures qualitatives, les exemptions à l'obligation de présenter des rapports, la divulgation des rapport des employeurs du secteur privé, et les obligations respectives des employeurs du secteur public et du secteur privé et bien sûr, le préalable indispensable à tout cela, l'auto-identification volontaire des membres des groupes désignés.

> Monsieur Telegdi, voudriez-vous entamer ce groupe de sujets sous la forme d'une question?

> M. Telegdi: Monsieur le président, il me semble essentiellement que les personnes handicapées et les autochtones n'ont guère profité de cette législation. Je suis convaincu, pour ma part, que des mesures doivent être prises à leur égard en dehors du cadre de l'équité en matière d'emploi, car cette stratégie ne leur a tout simplement pas apporté l'équité.

> Pour ce qui est de l'auto-identification, nous avons entendu des représentants des chefs du Manitoba ici, et l'autoidentification leur pose réellement beaucoup de problèmes. J'ai également reçu une lettre du Chef Jean-Guy Whiteduck, qui considère que l'auto-identification a été mal employée. Il pense que certains employés des ministères ont obtenu leurs postes parce qu'ils se disaient autochtones. Il ajoute qu'à son avis les autochtones ne devraient même pas être couverts par l'équité de stratégies.

> Dans le cas des personnes handicapées, la définition de «handicapé» a été beaucoup élargie. Encore une fois, avec l'auto-identification et le fait que les employeurs ont besoin de réaliser certains chiffres, cela devient un problème. Je me demande comment on peut régler cet aspect de façon à ce que le mécanisme vienne en aide à ceux que l'on voulait aider au départ. Quelles autres stratégies, en dehors de cette législation, faut-il mettre en oeuvre pour que les personnes handicapées et les autochtones puissent progresser plus qu'ils ne l'ont fait?

Le président: Madame Jardine.

Mme Diana Jardine (directrice, Consulat de la Justice, Conseil national des Autochtones): Bonjour. Je me nomme Diana Jardine. Je fais partie du Conseil national des Autochtones. make a few comments on that issue and a few others that have been. J'aimerais dire quelques mots sur cette question et sur certaines autres qui ont été abordées ce matin.

> Premièrement, pour ce qui est du mérite, M. Martel nous a dit que le principe du mérite est maintenant appliqué depuis un certain nombre d'années. Je ne suis pas du tout d'accord. Si le principe du mérite était appliqué, il y aurait beaucoup d'autochtones dans la fonction publique. Quantité de programmes-l'assurance-chômage, l'aide sociale, le système judiciaire-traitent avec les autochtones, et l'un des principes du mérite qu'il aurait fallu imposer au moment d'engager le personnel chargé d'exécuter ces programmes, était d'avoir une connaissance des autochtones.

> Deuxièmement, pour ce qui est de la fonction publique, j'ai récemment communiqué avec un ministère qui n'a que 1 p. 100 d'autochtones dans son effectif. Je lui ai demandé s'il avait jamais tenté de contacter les groupes autochtones pour trouver des gens qualifiés; la réponse a été «Mais, c'est vrai! Cela semble une excellente idée».

There are national groups in this country who, as they travel across this country, as I have, can find a lot of so-called qualified aboriginal people to put forth to the departments. My suggestion is that many of the employment equity areas within the government should be joining in partnership with the aboriginal groups in trying to hire and find aboriginal people, and that's not being done.

The third point I'd like to make is with regard to the levels. Many of the aboriginal people who come into the public service come in at the lower clerical level. Somehow there has to be an evening of aboriginal people at all levels within the government, especially within management, so that they can make the programs more responsive to aboriginal peoples.

• 0950

It's because of the so-called merit principle and performance reviews and the ways in which they do rise to the management levels that the retention level is dismal in many departments and public institutions. If you look at the 1994 equity report, you will see that retention levels within these institutions were a great problem.

With regard to the Human Rights Commission, there's no doubt that anything that will strengthen the rights of aboriginal peoples to gain employment is useful. My only caution is that there isn't adequate representation of aboriginal people on the Human Rights Commission and as such we'll be making decisions without employment equity being at these highest levels. So I would caution that any process you put in place had better take into account employment equity, so they can deliver those decisions.

The final comment I want to make is with regard to self-identification. There's no doubt that in the future this will become a problem, and for many of the aboriginal groups it is one they grapple with.

I don't know whether it should be the focus at this time given that they have not reached targets anywhere near what they've set out. If they do, then that's where the focus and concentration of the process should be. Right now, they are barely hitting 1% concentration of aboriginal people with employment, and they are having problems even keeping them. If they ever did get up to 3% or 5%, where their population is, and there was a competition for the jobs that were available, then you should be looking at processes that are in partnership with the aboriginal groups to look at self-identification, not in isolation but in partnership with them. I would suggest to you that there is a long way to go and that we should be looking at filling the void before the concentration and focus should be on the process of self-identification.

Ms Gielis: I just want to say that I agree with the comments made earlier by Joanne St. Lewis as well as Diane Jardine's comments.

[Traduction]

Il y a des groupes nationaux comme le nôtre qui peuvent trouver, au cours de leurs voyages à travers le pays, quantité d'autochtones qualifiés, comme on dit, à proposer aux ministères. Je pense qu'un bon nombre des services qui s'occupent de l'équité en emploi au sein de la fonction publique devraient conclure des partenariats avec les groupes autochtones pour tenter de trouver et d'embaucher des autochtones, et c'est un travail qui ne se fait pas.

Le troisième élément concerne les niveaux d'emploi. Bon nombre des autochtones qui entrent dans la fonction publique sont embauchés aux échelons les plus bas. Il est nécessaire d'accroître la proportion d'autochtones à tous les niveaux hiérarchiques de la fonction publique, certainement dans les postes de gestionnaire, afin qu'ils puissent contribuer à ce que les programmes soient mieux adaptés aux besoins des autochtones.

C'est à cause du soi-disant principe du mérite et des évaluations de rendement et des faibles possibilités de promotion que le taux de maintien est si bas dans quantité de ministères et d'organismes publics. Si vous regardez le rapport sur l'équité en matière d'emploi de 1994, vous verrez que le taux de maintien dans ces organisations représente un gros problème.

Pour ce qui est de la Commission des droits de la personne, tout ce qui pourra renforcer les droits des autochtones à accéder à l'emploi est certainement utile. Ma seule réserve ici est qu'il n'y a pas une représentation suffisante des autochtones à la Commission des droits de la personne, si bien que l'équité en matière d'emploi ne figure pas au premier rang de ses préoccupations. C'est pourquoi il faudra veiller à ce que tout processus que vous mettrez en place tienne compte de l'équité en matière d'emploi, afin que l'organisme responsable rende effectivement les décisions qui s'imposent.

La dernière remarque que je ferai concerne l'auto-identification. Il ne fait nul doute que cela deviendra un problème à l'avenir et nombre de groupes autochtones sont déjà aux prises avec la question.

Je ne sais pas s'il faut trop se concentrer sur cet aspect pour le moment étant donné qu'on est encore loin des objectifs d'emploi des autochtones qui ont été fixés. Mais une fois que l'on s'en approchera, c'est là-dessus qu'il faudra axer l'attention dans le cadre du processus. À l'heure actuelle, on n'en est qu'à 1 p. 100 d'autochtones dans les effectifs et les ministères ont même du mal à conserver ce petit nombre. Si jamais la proportion atteignait 3 ou 5 p. 100, c'est-à-dire la part de la population autochtone, et s'il y avait compétition pour les postes disponibles, alors il faudra chercher des modalités différentes sur le plan de l'auto-identification, en partenariat avec les groupes autochtones, en concertation avec eux et non pas isolément. Mais je pense qu'il reste encore un long chemin à faire et qu'il faut commencer par combler les lacunes avant de s'obnubiler sur le processus d'auto-identification.

Mme Gielis: Je veux dire simplement que je suis d'accord avec ce qu'a dit tout à l'heure M^{me} Joanne St. Lewis ainsi qu'avec les derniers propos de Diane Jardine.

I just want to say that given the federal government's commitment to aboriginal peoples regarding the inherent right to self-government, there should be more consultations directly with the aboriginal government in Canada, and this hasn't been done. We made this point earlier. It should occur, especially given the fact that this legislation directly impacts them and affects their lives and employment situation.

On the issue of self-identification, I think it should be left up to the various aboriginal governments to decide who their people are and to issue membership cards or to take part in the process directly, as opposed to the government saying, these are who your people are and this is how we're going to deal with the self-identification process. It should be the government coming to the aboriginal governments and asking, how do you want us to deal with this process? The federal government so far has taken a hands-off position: we're not going to deal with the issue; we accept without question whatever identification a person provides to us. It should be up to the aboriginal governments to say, this is the process we want to put in place. I think they should be directly consulted on the issue.

Ms Katawne: In terms of aboriginal people, I believe it has been said but I want to say again that corporate culture is not a gender-neutral, race-neutral, ability-neutral culture. I think that we in corporate Canada have perhaps been incredibly naive in believing that all we need to do to increase the representation of aboriginal people is to go out and simply solicit more applications.

Somebody mentioned the retention problem. It simply illustrates that the issue is far more complex. It goes back to the issue of corporate culture, which Ms St. Lewis has already described guite eloquently. The way we recruit, the way we develop our benefit plans, and the way we determine what is going to be rewarded and what goals are going to take place in terms of productivity do not necessarily mesh with the traditional cultures of aboriginal people in Canada. In order to obtain the value, talent and labour of aboriginal people, we in the corporate environment need to take a look at our corporate culture and processes to determine where we can change.

I find that sometimes the language enshrined in legislation such as the Employment Equity Act—for example, "visible minority", "aboriginal" or "disabled"—is in itself difficult, because it assumes a homogeneity amongst those people that simply isn't there. If one believes an aboriginal person is an aboriginal person is an aboriginal person, one is very naive in one's approach, because there are many different varieties, hues, cultures and traditions in Canada.

"Visible minority status" is equally offensive. I've heard more than one person say to me "What does that make the rest of us, invisible?" Visible minority people may be firstgeneration immigrants. They may be tenth-generation Canadians. They come from a rich variety of cultures. For us to believe we can attract, retrain and maximize our benefit from diverse employees, we really need to take a look at our corporate culture, which is a microcosm of the problem.

[Translation]

Étant donné la reconnaissance par le gouvernement fédéral du droit inhérent des autochtones à se gouverner eux-mêmes, il faudrait davantage de consultations directes avec les gouvernements autochtones du Canada, et cela n'est pas fait. Nous l'avons déjà fait ressortir tout à l'heure. Il faut le faire, d'autant que cette législation se répercute directement sur eux et influe sur leur vie et leurs possibilités d'emploi.

Pour ce qui est de l'auto-identification, je pense qu'il faut laisser les divers gouvernements autochtones décider eux-mêmes qui est autochtone et qui ne l'est pas et émettre des cartes de membres, ou bien les laisser participer directement au processus, au lieu que ce soit le gouvernement qui dise voilà qui fait partie de votre peuple et voilà comment nous allons appliquer le processus d'auto-identification. Le gouvernement doit s'adresser aux gouvernements autochtones et leur demander leur avis. Jusqu'à présent, le gouvernement fédéral a joué l'immobilisme, refusant de voir le problème et acceptant sans poser de question l'auto-identification des personnes. Il faudrait plutôt demander aux gouvernements autochtones quel processus mettre en place. Il faudrait les consulter directement sur cette question.

Mme Katawne: Pour ce qui est des autochtones, cela a déjà été dit mais je pense qu'il est bon de le répéter, la culture d'entreprise n'est pas indifférente au sexe, à la race, à la compétence. Je pense que nous avons fait preuve d'une naïveté incroyable au Canada en pensant qu'il suffisait, pour accroître la représentation des autochtones, d'aller solliciter davantage de candidatures.

Quelqu'un a parlé du problème du taux de maintien. Il démontre bien que le problème est beaucoup plus complexe que prévu. Cela nous ramène à toute la question de la culture d'entreprise, dont M^{me} St. Lewis a parlé si éloquemment. Les modes de recrutement, les modalités des régimes de prestations sociales, les critères de promotion et les objectifs fixés en matière de productivité ne sont pas nécessairement en phase avec les cultures traditionnelles des autochtones du Canada. Si l'on veut mettre à profit la valeur, le talent et le travail des autochtones, nous dans le monde du travail, nous devons revoir notre culture d'entreprise et nos mécanismes pour déterminer ce que l'on peut changer.

• 0955

Je trouve parfois les termes utilisés dans des textes de loi telle que la Loi concernant l'équité en matière d'emploi-par exemple «minorité visible», «autochtone» ou «personne handicapée»—posent en soi des problèmes, car ils supposent une homogénéité de ces catégories qui n'existent tout simplement pas. Si l'on pense qu'un autochtone est un autochtone est un autochtone, c'est faire preuve d'une très grande naïveté, car il y a de très grandes différences dans les cultures et traditions de ces peuples au Canada.

L'expression «minorité visible» est tout aussi offensante. Plusieurs personnes m'ont dit «Et nous alors, nous sommes quoi? Invisibles?» Les membres des minorités visibles peuvent être des immigrants de première génération. Ils peuvent être aussi des Canadiens de 10e génération. Ils proviennent d'une grande diversité de cultures. Si l'on veut attirer, conserver des employés d'horizons différents et optimiser les avantages de cette diversité, il faut revoir la culture d'entreprise dans le monde du travail, car celle-ci est un microcosme du problème d'ensemble.

I'd also like to suggest from a business point of view that something business is beginning to figure out is that aboriginal people, immigrant people, visible minority people and people with disabilities are representing a growing portion of our customer base. We're attempting to figure out what part of our product and service profile is not meeting that customer base. I believe that once corporate Canada starts to understand the market potential, you may see some changes on the employment side.

I hope that doesn't say to people there has to be money before we care, but the truth is that in this capitalist economic system, it does matter at the end of the day what the profit is. I would suggest to you that aboriginal people represent a large, wealthy, growing population, and once business starts to understand that, the employment side will in some ways take care of itself.

In this light, I would also like to suggest to this committee that the Employment Equity Act, in addressing employment discrimination, does not sit in isolation from ever so many other parts of our system, be it education, the justice system or the medical system. There are ever so many other systems that impact on employers and on their ability to attract and retain. That's another topic, but it's one that shouldn't be completely ignored, because it does affect our ability to be successful in this endeavour, as well.

The Chair: Mr. Dick.

Mr. Dick: I want to preface my remark on self-identification by just making a comment or two about the merit principle as far as the CEC is concerned.

We associate the merit principle with employment equity in terms of fairness and giving equal opportunities to qualified individuals. For us, the question of merit speaks about fairness to all. It's really a question of human rights.

We support self-identification. We take the position that it must be a voluntary process. I think the question for employers is why groups are reluctant to identify. In spite of the statistics showing they are disadvantaged in the workplace, why are they reluctant to come forward?

It has to do with fear of the workplace and fear of progress. Many people who believe their turn has come many times and has passed by are reluctant to identify, and many believe they can afford to pass by as individuals and succeed, leaving the groups behind.

I think the workplace has to be infused with education indicating why identification is important, because if you have to produce goals and timetables, you have to work from records and figures, and therefore identification is very important. The workplace has to provide the environment for people to feel very comfortable in coming forth in order to identify their particular grouping.

[Traduction]

Un autre élément, qui introduit l'aspect commercial, est que les entreprises commencent à se rendre compte que les autochtones, les immigrants, les minorités visibles et les personnes handicapées représentent une portion croissante de leur clientèle. On commence à se rendre compte que les gammes de produits et de services offerts ne répondent pas aux besoins de cette partie de la clientèle. Je pense qu'une fois que les entreprises réaliseront le potentiel commercial de ce marché, on verra quelques changements du côté de l'emploi.

J'espère que vous n'en conclurez pas que l'argent doit passer avant le reste, mais la vérité est que dans le système économique capitaliste dans lequel nous vivons, la considération des profits importent. Les autochtones représentent une population importante, prospère et en expansion, et une fois que les entreprises s'en apercevront, les problèmes au niveau de l'emploi se régleront tout seuls.

Donc, dans ce contexte, je veux attirer l'attention de votre comité sur le fait que la Loi concernant l'équité en matière d'emploi, en cherchant à remédier à la discrimination, ne peut pas être considérée séparément de quantité d'autres éléments de notre système, qu'il s'agisse de l'éducation, de la justice, du système judiciaire ou médical. Il y a quantité d'autres facteurs qui interviennent dans la capacité des employeurs d'attirer ces minorités dans leurs effectifs et à les y conserver. C'est un autre sujet, mais on ne peut l'ignorer complètement, car il influe sur les résultats de nos efforts.

Le président: Monsieur Dick.

M. Dick: Je préfacerai mes propos sur l'auto-identification par une ou deux remarques sur la position du CEC à l'égard du principe du mérite.

Nous associons le principe du mérite et l'équité en emploi, en ce sens qu'ils assurent la justice et donnent à toutes les personnes qualifiées des chances égales. À nos yeux, le principe du mérite est à la base de la justice pour tous. C'est réellement une question de droits humains.

Nous sommes en faveur de l'auto-identification. À notre sens, celle-ci doit être facultative. J'imagine que la question que se posent les employeurs c'est pourquoi les groupes membres des minorités sont réticents à s'identifier. En dépit des statistiques qui démontrent qu'ils sont défavorisés dans le milieu de travail, pourquoi sont-ils réticents à se montrer?

Cela tient à la crainte sur le lieu de travail et à la crainte du progrès. Beaucoup de gens qui pensent que leur tour aurait dû venir bien des fois et ont été relégués sont réticents à s'identifier, et beaucoup pensent qu'ils peuvent se débrouiller à titre individuel et réussir, en laissant derrière eux les autres membres de leur groupe.

Je pense qu'il faut un gros effort d'éducation sur le lieu de travail qui montre pourquoi l'identification est importante, car si vous devez poursuivre des objectifs et tenir des calendriers, il faut travailler à partir de chiffres et c'est pourquoi l'identification est très importante. Le lieu de travail doit assurer un climat tel que les employés se sentent rassurés et n'aient pas peur de s'identifier avec leur groupe particulier.

The Chair: One group of witnesses from the Assembly of First Nations, if I recall correctly, would like a mechanism to verify the identification. In your comments you may wish to take that into consideration as to how we respond to that observation. Professor Irvine.

[Translation]

Le président: Un groupe de témoins, représentant l'Assemblée des Premières nations, si je me souviens bien, souhaite un mécanisme de vérification de l'identification. Vous voudrez peut-être, dans vos observations, traiter de la façon dont nous devrions réagir à cette suggestion. Professeur Irvine.

• 1000

Prof. Irvine: I wonder if despite appearances there is in fact some common ground here among the different opinions we have heard.

The heart of this bill is clause 5. That's the clause that outlines the employer's duties. Paragraph 5(a) requires employers to identify and eliminate barriers, and paragraph 5(b) requires them to set and perhaps meet certain kinds of numerical goals. I think it says to ensure goals are met over time. Paragraph 5(a) in effect asks employers to identify the problem, and paragraph 5(b) looks at symptoms.

The problem with voluntary self-identification is that it almost guarantees we're going to get incomplete, misleading, and often inaccurate data with regard to comparison pools, that is, employers' workforce pools, qualified applicant pools, and national workforce pools.

So what this means is that the second part, that is, paragraph 5(b), is going to be perhaps indicative of what's happening in the workforce, but it's not the kind of hard data we need if we're going to set social policy.

Rather than concentrating almost exclusively on paragraph 5(b) as the bill does, I wonder if instead it should concentrate on paragraph 5(a). When I talk to employment equity officers in universities across Canada, one theme that comes up over and over again is that comments regarding maternity leave, language, or retention levels are poorly defined because of a lack of input from the job applicant pool, current employees, and people who are leaving the institution. If instead of requiring people to set quotas the bill required employers in effect to survey all job applicants, employees, and departing employees as to how best to remove systemic barriers, I suspect you'd get a lot more efficiency out of the system than simply looking at symptoms, that is, numbers based on inaccurate and incomplete data.

Ms Pérez: Mr. Chairman, actually, I was going to ask for some clarification as to what the nature of the issues were behind self-identification. I'm not clear as to whether an alternative to self-identification is being proposed. Are we talking about voluntary self-identification versus mandatory identification? I would like some clarification on that. We would favour voluntary self-identification, certainly.

M. Irvine: Je me demande si, en dépit des apparences, il n'y a pas ici un terrain d'entente parmi les diverses opinions qui ont été exprimées.

Le coeur du projet de loi est l'article 5, qui énonce les obligations de l'employeur. Le paragraphe 5a) exige de l'employeur qu'il détermine et supprime les obstacles, tandis que le paragraphe 5b) lui impose l'instauration de règles et de mesures visant à atteindre des objectifs quantitatifs. Je pense que la formule employée parle de garantir la réalisation d'objectifs dans le temps. Le paragraphe 5a) demande en définitive aux employeurs de cerner le problème et le paragraphe 5b) vise quant à lui les symptômes.

Le problème de l'auto-identification volontaire est que c'est une quasi-garantie que l'on va se retrouver avec des données incomplètes, trompeuses et souvent inexactes relativement aux différents bassins de comparaisons, soit les bassins des travailleurs des employeurs, les bassins de candidats qualifiés et les bassins nationaux de main-d'oeuvre.

Ce que cela signifie c'est que la deuxième partie, soit ce qui est prévu au paragraphe 5b), donnera peut—être des indications de ce qui se passe sur le marché du travail, mais ne fournira pas les données fiables dont nous avons besoin pour établir une politique sociale.

Au lieu de nous concentrer presque exclusivement sur le paragraphe 5b), comme le fait le projet de loi, je me demande si nous ne devrions pas plutôt nous concentrer sur le paragraphe 5a). Lorsque je discute avec des agents d'équité en matière d'emploi dans des universités d'un peu partout au pays, un thème qui revient sans cesse est le suivant: les données sur les congés de maternité, la langue et les taux de maintien sont mal définies parce que le pool des demandeurs d'emploi, les détenteurs d'emploi et les personnes qui quittent ne contribuent pas suffisamment d'informations. Si au lieu d'exiger des gens qu'ils établissent des quotas, le projet de loi demandait aux employeurs d'interroger tous les demandeurs d'emploi, employés et démissionnaires sur la meilleure façon d'éliminer les obstacles systémiques, je pense que le système serait beaucoup plus efficace que s'il ne fait que traiter des symptômes, c'est-à-dire de chiffres qui s'appuient sur des données inexactes et incomplètes.

Mme Pérez: Monsieur le président, j'allais en fait demander un éclaircissement quant à la nature des questions qui sous—tendent l'auto—identification. Je me demande si on me propose une solution de rechange à l'auto—identification. Parlons—nous d'auto—identification volontaire par opposition à une identification obligatoire? J'aimerais qu'on me fournisse des éclaircissements là—dessus. Nous serions certainement en faveur de l'auto—identification volontaire.

The Chair: I think the issue the committee has faced is the need for accurate data and whether voluntary identification is sufficient. If not—and Professor Irvine has given his thoughts—then what is the option available and does that option have any implication we wouldn't like to accept although such an option may provide a more accurate set of data? I think that is the challenge we are facing as a committee.

Ms Pérez: To speak to that, I'm not sure if I understood Professor Irvine correctly—

The Chair: If I may add also, there is the issue of whether there could also be abuses in the system—I think Mr. Telegdi raised that—and how we check the abuses and the need for verification, which was the concern of one witness who appeared earlier before the committee.

Please proceed, Ms Pérez.

Ms Pérez: I think there is another element in terms of the voluntary aspect of self-identification, which is the confidentiality. It is important to keep this in mind if we are going to discuss a mechanism to verify the data. I think that just like the selection itself, the collection of data is not a perfect science either.

• 1005

However, having said that, in our experiences we have not seen evidence of abuse in terms of people self-identifying when they didn't have to be. In fact, one of the indicators for me, just like the previous speaker was saying, is the numbers themselves. Particularly in regard to the aboriginal community, we have certainly not seen in our workplaces over-self-identification of aboriginal employees, because if that were the case, as I said, the numbers would have to be higher than what they are at the moment.

I think the aspiration should be to have the most accurate data we can possibly collect, but again I'm not sure we would get to 100% accuracy within our workplaces, as is the case with the external data, for that matter. The census itself is also a voluntary action, so one could argue that data is not 100% accurate either, which is the so-called benchmark we are using to compare our internal workforces to.

I would say we will continue to support the process of voluntary self-identification. I would agree with the previous speaker, who spoke to identifying the important conditions an employer or the workplace should create so people feel comfortable with self-identifying, i.e., there are no negative consequences to self-identifying. This is for the purpose of knowing how representative our workforce is.

As employers, yes, I think we do have to take certain measures. This is what we have been doing. But as I said earlier, we have not seen evidence of abuse of the process.

[Traduction]

Le président: Je pense que les questions dont le comité est saisi sont celle de la nécessité de disposer de données fiables et celle de savoir si l'identification volontaire est suffisante. Dans le cas contraire—et le professeur Irvine nous a expliqué ce qu'il pense—alors il s'agit de savoir quelles options sont envisageables et si celles—ci amèneraient des conséquences que nous ne serions pas prêts à accepter, même si elles devaient nous fournir des données plus justes. Je pense que c'est là le défi que nous devons relever en tant que comité.

Mme Pérez: À ce propos, je ne suis pas certaine d'avoir bien compris le professeur Irvine...

Le président: Si vous me permettez d'ajouter quelque chose, il y a également la question de savoir s'il pourrait y avoir des abus à l'intérieur du système—M. Telegdi a je pense soulevé cela—et celle des moyens à mettre en oeuvre pour contenir les abus et de la nécessité de prévoir des vérifications, questions qui préoccupaient un témoin qui a comparu devant le comité.

Allez-y, madame Pérez.

Mme Pérez: Je pense qu'il y a un autre élément relatif à l'aspect volontaire de l'auto-identification, soit le caractère confidentiel de la chose. Il est important d'en tenir compte si nous allons discuter d'un mécanisme permettant de vérifier les données. Tout comme le processus de sélection lui-même, la cueillette de données n'est pas une science parfaite.

Cependant, cela étant dit, nous n'avons jamais constaté de cas d'abus, c'est-à-dire de personnes qui s'auto-identifiaient alors que ce n'était pas du tout fondé. En fait, pour moi, comme pour l'intervenant qui m'a précédé, les chiffres eux-mêmes sont parmi les indicateurs qu'il faut retenir. En ce qui concerne la communauté autochtone plus particulièrement, nous n'avons pas vu dans nos lieux de travail une suridentification d'employés autochtones. Si cela avait été le cas, comme je le disais, les nombres auraient été beaucoup plus élevés qu'ils ne le sont.

Je pense que notre objectif devrait être d'obtenir les données les plus justes possibles, mais encore une fois, je ne suis pas convaincu qu'on ait un taux de fiabilité de 100 p. 100 dans nos lieux de travail, pas plus que ce ne serait le cas, je pense, avec des données externes. Le recensement lui-même est volontaire, et on pourrait arguer que les données qu'il fournit ne sont pas fiables à 100 p. 100 non plus. Or, c'est le recensement qu'on utilise aux fins de comparaison.

Je dirais que nous continuerons d'appuyer le processus d'autoidentification volontaire. Je suis du même avis que l'intervenant précédent, qui a parlé d'identifier les conditions importantes que devrait établir l'employeur ou le cadre de travail de façon à ce que les gens se sentent à l'aise avec l'idée de s'auto-identifier. Par exemple, l'auto-identification ne devrait amener aucune conséquence négative. Je dis tout cela dans le contexte de notre but, qui est de savoir dans quelle mesure nos effectifs sont représentatifs.

En tant qu'employeurs, je pense qu'il nous faut prendre certaines mesures. C'est ce que nous avons fait jusqu'ici. Mais, comme je le disais tout à l'heure, nous n'avons pas vu de preuve d'abus du processus.

In terms of a mechanism to check, keeping this aspect of confidentiality in mind, the whole aspect of confidentiality is one that supports self-identification. It has been our experience that people feel more comfortable knowing the information will be kept confidential.

In our case, we have made that information confidential for people working directly in employment equity. In our opinion, that has been seen as a positive thing from the point of view of our of designated groups.

I don't have a suggestion for a mechanism that would doublecheck the information, other than cautioning people in terms of confidentiality. I don't really know what type of mechanism we could set up for that in the workplace.

The Chair: Ms McGregor.

Ms McGregor: Thank you, Mr. Chairman.

People with disabilities -- the Council of Canadians with Disabilities in particular—are concerned with one portion under clause 9. It dians with Disabilities—sont préoccupées par un aspect de l'article states that for the purposes of self-identification, people can agree to be identified by an employer. We see this portion specifically as an area where there could be potential for abuse.

We believe only people with disabilities can identify themselves to be disabled. We do not think an employer has the right to say who has a disability amongst their employees. If an employer is given that right to identify employees as being disabled, there is no way of verifying the accuracy of those types of numbers. We may see the numbers becoming artificially raised.

We saw this earlier, when employers didn't use the correct definition of "disability" as outlined in the federal bill. They broadened it so people with glasses were being classified as being disabled. We saw all types of abuse. If you went to a doctor twice a month, you had to declare yourself as a person with a disability.

As the staff person for Disabled People for Employment Equity, we took the government to court on this issue, because we felt so strongly that this was an abuse of self-identification and how the definition of "disability" was being used. On the definition, again, we believe it has to be kept confidential. We agree with that. I share your concern. We're trying to impress upon our own constituency the need for them to self-identify as persons with disabilities, but we have to be confident that this information is confidential.

• 1010

And how do we prove that we're disabled? Do we require people to bring in medical certificates saying they're disadvantaged in employment? This is all perceptual. Some disabled persons may not feel that their disability is actually going to make them disadvantaged in employment.

[Translation]

Quant à l'idée d'un mécanisme de vérification, il importe de souligner l'importance de l'aspect confidentialité. D'après ce que nous avons pu constater, les gens se sentent beaucoup plus à l'aise s'ils savent que les renseignements qu'ils fournissent demeureront confidentiels.

Dans notre cas, tous les renseignements fournis sont restés everybody in the organization—or for most people, except for confidentiels—pour la plupart des gens, sauf évidemment pour ceux et celles qui travaillent dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. À notre avis, nos employés ont vu cela d'un bon oeil et employees and their willingness to in fact self-identify as members cela a favorisé l'auto-identification en tant que membres de groupes désignés.

> Je n'ai pas de suggestion à faire quant à un mécanisme qui permettrait de revérifier les données. Je ne vois vraiment pas quel genre de mécanisme on pourrait prévoir.

Le président: Madame McGregor.

Mme McGregor: Merci, monsieur le président.

Les personnes handicapées - et notamment le Council of Cana-9. Celui-ci établit qu'aux fins de l'auto-identification, les salariés peuvent accepter d'être identifiés par l'employeur. Nous voyons là un risque d'abus.

Nous pensons que seules les personnes handicapées peuvent s'identifier en tant que telles. Nous ne pensons pas qu'un employeur ait le droit de dire qui, parmi ses employés, a une déficience. Si un employeur a le droit d'identifier des employés comme étant handicapés, il n'y a aucun moyen de vérifier que les chiffres sont justes. Les nombres pourraient en effet être artificiellement gonflés.

Cela s'est vu par le passé, lorsque les employeurs n'utilisaient pas la définition de la «déficience» telle qu'elle figure dans le projet de loi. En effet, ils l'ont élargie de sorte qu'il suffisait de porter des lunettes pour être versé dans la catégorie des personnes handicapées. Nous avons constaté toutes sortes d'abus. Si vous alliez consulter un médecin deux fois par mois, il vous fallait vous déclarer personne ayant une déficience.

Étant donné le rôle que nous jouions auprès des Disabled People for Employment Equity, nous avons intenté des poursuites contre le gouvernement, car nous étions convaincus que c'était un abus de l'auto-identification et de l'application de la définition de la «déficience». Encore une fois, nous pensons que le respect du caractère confidentiel est essentiel. Nous sommes d'accord avec cela. Nous partageons vos préoccupations. Nous essayons de convaincre nos membres de la nécessité pour eux de s'auto-identifier en tant que personnes handicapées, mais nous devons être convaincus que le caractère confidentiel des données fournies sera respecté.

Et comment prouver qu'on est une personne handicapée? Doit-on exiger des gens qu'ils nous soumettent des certificats médicaux disant qu'ils sont défavorisés sur le plan emploi? Tout cela n'est qu'une question de perception. Certaines personnes handicapées ne pensent peut-être pas que leur déficience va réellement les défavoriser sur le marché du travail.

We have to create an environment in which we're going to make people comfortable with self-identification within that seront à l'aise de s'auto-identifier dans le cadre de leur travail, workforce. People with invisible disabilities are going to be less likely to self-identify because of the social stigma. People with epilepsy and folks with psychiatric disabilities are going to be very reluctant to come forward and identify themselves as being people with disabilities. When you want to get very specific, obviously these folks are disadvantaged in employment, and these are the people you want to see identifying to the employer. The danger is how you protect those individuals.

When I was doing a fair bit of work across the country on this, people in Vancouver were very concerned because they didn't want their neighbours knowing what their disability was. They didn't want their co-workers knowing, if that disability was such that they were stigmatized. As a society we're not yet comfortable with disability. We're not comfortable being around disabled folk. We're getting there; we've come a long way, but we're not comfortable -

The Chair: May I interrupt? I think you raise a very vital point. If, in fact, many people hesitate to identify themselves, it is in a sense possible that you may already have the adequate proportional representation in the workforce and yet not know that because they have not identified themselves. Is it possible that this could be the

Ms McGregor: It's possible, but you will have nowhere near the representation level.

The Chair: Of course we will not be able to know, because we have no way of verifying.

Ms McGregor: There's no way of verifying it. You're not seeing people who have epilepsy or psychiatric disabilities in the labour force, because if they're having active seizures they're not being kept on. With psychiatric disabilities, you do have the absenteeism, so we know for a fact that they're not. Learning-disabled folks are having difficulty because they have learning disabilities.

We've encouraged our constituency to self-identify because we think it's to their benefit in terms of employment to self-identify. There may be possibilities of employment and future job opportunities in terms of promotions and training.

There was a comment made earlier regarding the fact that disabled folks don't have adequate training. Working with young people with disabilities, we have kids in university who want summer positions. That's where students get their job experience, but disabled kids cannot get experience in the workforce in the summer. When you go for a job and they're looking for qualified people, they're looking for past work experience. We have a whole generation of disabled Canadians who can't put down on their résumé that they have worked for a particular company.

I know I'm covering two areas here, but when we're looking at the area of available people and qualified people, I think we ought to be looking at "qualifiable" in terms of people with disabilities, to increase that representation.

[Traduction]

Il nous faut créer un environnement dans lequel les gens Les personnes ayant des déficiences invisibles seront moins portées à s'identifier à cause du stigmate social. Les épileptiques et les personnes souffrant de troubles psychiatriques vont beaucoup hésiter à s'auto-identifier. Mais ce sont ces gens-là qui sont défavorisés sur le marché du travail, et ce sont précisément eux que vous aimeriez voir s'identifier auprès de leur employeur. La question est de savoir comment faire pour protéger ces personnes.

J'ai fait pas mal de travail dans ce domaine un petit peu partout au pays, et les gens à Vancouver étaient très inquiets car ils ne voulaient pas que leurs voisins sachent quelle était leur déficience. Ils ne voulaient pas que leurs collègues le sachent, si la déficience était telle qu'ils auraient été stigmatisés. En tant que société, nous ne sommes pas encore très à l'aise avec les déficiences. Nous ne sommes pas à l'aise en la présence de personnes handicapées. Nous avons fait beaucoup de progrès, nous avons fait un bon bout de chemin, mais nous ne sommes pas encore tout à fait confortables. . .

Le président: Puis-je vous interrompre? Je pense que vous venez de soulever un point essentiel. Si le gens sont nombreux à ne pas s'identifier, il est possible que vous avez déjà la bonne représentation proportionnelle mais que vous ne le sachiez pas encore, certaines personnes ne s'étant donc pas identifiées. Pensez-vous que ce soit possible?

Mme McGregor: C'est possible, mais on serait toujours très loin du niveau de représentation visée.

Le président: Bien sûr, on ne pourra pas le savoir, car on n'a aucun moven de vérifier.

Mme McGregor: Il n'existe aucun moven de vérifier. Vous ne voyez pas au sein de la population active d'épileptiques ni de personnes souffrant de troubles psychiatriques, car si elles ont des crises régulières, on ne veut pas les garder. Dans le cas des personnes souffrant de troubles psychiatriques, il y a beaucoup d'absentéisme. Les personnes qui ont des difficultés d'apprentissage ont elles aussi des problèmes.

Nous encourageons nos membres à s'auto-identifier car nous pensons que c'est à leur avantage de le faire s'ils veulent travailler. Il peut y avoir des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation pour eux.

Quelqu'un a dit tout à l'heure que les personnes handicapées n'ont pas une formation adéquate. Nous travaillons avec des jeunes gens qui sont handicapés et nous avons des étudiants d'université qui veulent un emploi d'été. C'est en avant un emploi d'été que les étudiants peuvent acquérir une expérience du travail, mais les jeunes handicapés n'ont pas cette possibilité. Or, les employeurs sont à la recherche de personnes qualifiées, qui ont déjà une certaine expérience du travail. Nous avons toute une génération de Canadiens handicapés qui ne peuvent pas mettre dans leur curriculum vitae qu'ils ont travaillé pour telle ou telle compagnie.

Je sais que je traite ici de deux questions distinctes, mais lorsqu'on regarde du côté des personnes disponibles et des personnes qualifiées, je pense qu'il faudrait considérer les personnes handicapées comme «susceptibles de devenir qualifiées», et ce, afin de pouvoir accroître leur représentation.

We know from the HALS data from last year that the know from HALS that they're unemployed. The data borne out by Statistics Canada clearly indicate that people with disabilities are under-represented in the labour force in this country to approximately 50% to 80%. Again, we're going by Statistics Canada data, something people fill out in their homes on a confidential basis.

So we know we're under-represented, and we even feel that the availability data figures for people with disabilities are low, because we don't have people who have been in the labour force if you're using the traditional roles.

Ms Jardine: I was going to comment on the employer's obligation to identify the problem. Given the history—and they've been unsuccessful in looking at bringing on board aboriginal peoples and the disabled-I question whether the employers have the ability to identify what the problem is. The best-case scenario is that they just don't know because obviously they've gone through this for many, many years and have been unsuccessful. The worst-case scenario is that they do know and they're not doing anything about it.

• 1015

My suggestion is to look at independent sources to try to identify the problems where you have a concentration. Within the government. I really question whether the government itself and the human resources department can adequately identify where the problems are.

I think the only way to do that is in partnership with the aboriginal community. That partnership should include writing a report every year, finding out where the barriers are, and working with the community, and if you're going to hire, having aboriginal organizations be part of the hiring committees so that you have an outside perspective on what is going on.

For those who do not reach their numerical goals, even more comprehensive interventions should be looked at, such as career planning. They should be involved in the career planning of every aboriginal person you have on board. They should be involved in the promotions that take place.

If they've met their numerical goals, then obviously they're able to function independently and apart from aboriginal groups.

However, I really think that for problem areas where numerical goals have not been met, you should be looking at independent, outside sources who have an understanding of and affiliation with aboriginal organizations to work with the departments.

The Chair: At this point I would like the indulgence of the group only because I still have about four interested persons who would like to make their comments on this issue. I have 45 minutes because I was just advised by the clerk that this is being captioned for people with disabilities and is being televised, and it must stop at 11 a.m.

[Translation]

Nous savons, d'après l'Enquête sur la santé et les education level is there for people with disabilities, but we also limitations d'activités «ESLA» de l'an dernier que le niveau d'instruction est là pour les personnes handicapées, mais nous savons également, toujours selon l'ESLA, que ces personnes sont sans emploi. Les données de Statistique Canada montrent clairement que les personnes handicapées affichent une sous-représentation dans la force active se situant entre 50 et 80 p. 100. Encore une fois, on s'appuie ici sur les données de Statistique Canada, obtenues au moven de formulaires que les gens remplissent chez eux et qui sont traités de façon confidentielle.

> Nous savons donc que nous sommes sous-représentés et nous pensons même que les chiffres concernant la disponibilité des personnes handicapées sont bas, car nous ne comptons pas beaucoup de gens qui font partie du groupe des actifs, si vous vous fondez sur les rôles traditionnels.

> Mme Jardine: Je voulais dire quelques mots au sujet de l'obligation de l'employeur d'identifier le problème. Étant donné leur dossier—ils n'ont pas très bien réussis à intégrer les autochtones et les personnes handicapées-je me demande si les employeurs sont en mesure de cerner le problème. Le scénario optimal est qu'ils n'y arrivent tout simplement pas, parce qu'ils ont fait tous les efforts voulus pendant de nombreuses années sans réussir. Le pire scénario est qu'ils sont parfaitement au courant du problème, mais n'ont absolument rien fait.

> Je pense qu'il faut se tourner vers des sources indépendantes pour tenter d'identifier les problèmes dans les cas de concentration. Dans la fonction publique, je me demande dans quelle mesure le gouvernement et le ministère des Ressources humaines peuvent véritablement isoler les problèmes.

Je pense que la seule façon d'y parvenir est par concertation avec la communauté autochtone. Ce partenariat devrait consister à rédiger un rapport chaque année, pour déterminer où se situent les barrières, collaborer avec la collectivité et, si l'on va embaucher, faire siéger les organisations autochtones dans les comités de sélection afin d'avoir une perspective externe sur ce qui se passe.

Pour ceux qui n'atteignent pas leurs objectifs quantitatifs, il faudrait envisager des interventions encore plus poussées, telles que la planification des carrières. Les organismes autochtones devraient avoir un rôle à jouer dans la planification de carrière de chaque autochtone dans l'effectif. Ils devraient avoir leur mot à dire sur les promotions qui sont décidées.

Si l'organisation parvient à remplir ses objectifs quantitatifs, alors manifestement elle peut fonctionner de façon indépendante des groupes autochtones.

Mais je pense réellement que là où il y a des problèmes, là où les objectifs chiffrés ne sont pas atteints, il faut s'adresser à des sources externes indépendantes, qui connaissent le monde autochtone et sont affiliées aux organisations autochtones, pour travailler avec les ministères.

Le président: Je vais devoir demander l'indulgence du groupe car il me reste quatre personnes intéressées qui aimeraient intervenir sur cette question. Il nous reste 45 minutes de séance, car le greffier vient de m'informer que nos travaux sont télévisés avec sous-titrage pour les personnes handicapées et que nous devons nous arrêter à 11h00.

With your indulgence, I would like to go to the next topic. Then if we have time after that, we can revisit this topic, rather than risk having one major topic completely unaddressed. On this point, I would beg of my colleagues to revisit the issue, and I will call on Mr. Telegdi when we revisit this issue.

I would now like to proceed to enforcement, and I invite comments from the group on the issue of an enforcement mechanism. Will the commission be able to enforce the legislation with the current resources? Should all obligations be enforceable? Should tribunals be comprised of three people or only one? Those are some of the questions. So I request that you focus on the issue of enforcement.

I would ask Mr. Borovoy to start the discussion on this.

Mr. Borovoy: I'll tell you what, Mr. Chairman. I would be happy to comment on this, but maybe you should start with somebody else.

The Chair: In deference to others. I'll then turn to the commission, Ms Marguarite Keeley.

Is what is proposed in the bill good enough?

Ms Keeley: In our terms I think what we have to look at is getting the information we need and having ourselves structured in order to carry out a proper process that has both credibility and the capacity to withstand the scrutiny of the groups that are looking to see that the act is being enforced properly and that employers are meeting their obligations, and also to have the element of fairness that is needed for all parties who are participating in the

I think the comment our chief commissioner made when he appeared before the committee was that depending on the resources we have, we will have to structure our processes to be the most effective to deal with the responsibilities given to us, and that's what we're in the process of looking at now. I'll be interested to hear this morning the kinds of comments and concerns people have because those are the kinds of things we will have to take into account when we begin to put together an effective audit process.

Regarding the comments as to whether we're the right agency, I think the commission's position for many years has been whether or not it's us, it should be an agency that is independent and capable of carrying out the proper monitoring required under this act to make sure the obligations under the act are being met.

• 1020

I'll just leave it at that.

The Chair: On that note I will take the initiative of requesting members of the committee who have heard a lot of witnesses who have presented to us, and inviting Dr. Dromisky, Mr. Grose, Mr. Telegdi, Ms Catterall, Mr. Maloney and Ms Gagnon to pose a question on this issue from their perspective. Then I would invite the participants to comment on them, very succinctly please.

[Traduction]

Avec votre permission, je voudrais donc passer au sujet suivant. Ensuite, s'il nous reste encore du temps, nous pourrons revenir sur ce sujet-ci, et éviter ainsi de laisser complètement de côté un sujet majeur. Lorsque nous reviendrons sur cette question, je donnerai la parole à M. Telegdi.

Je voudrais maintenant passer au contrôle d'application et demander au groupe de traiter des mécanismes possibles. Est-ce que la commission sera en mesure de faire appliquer la loi avec les ressources dont elle dispose actuellement? Est-ce que toutes les obligations devraient faire l'objet d'un contrôle d'exécution? Est-ce que les tribunaux devraient être composés de trois personnes ou d'une seule? Voilà certaines des questions qui se posent. Je vous demande donc de vous concentrer sur la question du contrôle d'application.

Je vais demander à monsieur Borovoy de lancer la discussion là-dessus.

M. Borovoy: Je me ferai un plaisir de traiter de ce sujet, mais vous devriez peut-être commencer par quelqu'un d'autre, monsieur le président.

Le président: Par déférence envers les autres. Je vais donc m'adresser à la commission, madame Marguarite Keeley.

Est-ce que les dispositions du projet de loi sont suffisantes?

Mme Keeley: Pour ce qui nous concerne, je pense qu'il s'agit d'obtenir les renseignements dont nous avons besoin et d'avoir les structures voulues pour assurer une surveillance efficace qui soit à la fois crédible et qui résiste à l'examen critique des groupes qui tiennent à ce que la loi soit correctement appliquée et que les employeurs respectent leurs obligations; il faudra aussi que toutes les parties prenantes au processus soient traitées de façon juste.

Je pense que ce que le commissaire nous a dit lors de sa comparution était qu'il nous faudra structurer nos processus de façon à nous acquitter aussi efficacement que possible des responsabilités qui nous seront confiées, en fonction des ressources dont nous disposerons, et c'est à cela que nous réfléchissons actuellement. Je serais intéressée d'entendre ce matin les réactions des participants, car c'est de ce genre de choses que nous devons tenir compte au moment de mettre sur pied un processus de vérification efficace.

Pour ce qui est de savoir si nous sommes l'organisme approprié pour faire ce travail, depuis de nombreuses années, la position de la commission est que, peu importe que ce soit nous ou un autre organisme, il faudra qu'il soit indépendant et capable d'assurer une supervision convenable pour faire en sorte que les obligations fixées par la loi soient remplies.

Je m'en tiendrai là.

Le président: Là-dessus, je vais prendre l'initiative de demander aux membres du comité qui ont entendu les exposés d'un grand nombre de témoins, M. Dromisky, M. Grose, M. Telegdi, Mme Catterall, M. Maloney et Mme Gagnon, de poser une question sur cet aspect, selon leur optique individuelle. J'inviterai ensuite les participants à répondre, mais de façon très succincte, s'il vous plaît.

Dr. Dromisky.

Mr. Dromisky: I'd like to be the devil's advocate on this whole question of enforcement. In light of all the comments that have been made here already this morning, in light of the fact that we're going to be nurturing a wholesome pattern of development, it's going to be a very positive thing. We're not going to be talking about quotas and numbers. We're not going to be setting goals that have to be enforced. I don't see the need for enforcement if we really and truly believe everything that was stated here this morning. Do we really need enforcement? Enforcement for what purpose, towards what goal, towards what magic number? How do you know when an employer has gone beyond or has underachieved whatever these goals might be? The goal will have to be a magic number. That's the only way we can look at it.

I'm really being confused here by the thrust of the dialogue this morning in light of the fact that now we are advocating an enforcement tool or strategy.

The Chair: From the wisdom of the participants, we will make it clear.

Mr. Grose, do you have any comments?

Mr. Grose: When it comes to enforcement, let's face it—a great deal of the thrust of this bill will be directed at government. How does one enforce something on government? If it's a monetary penalty, it's simply taking it out of one pocket and putting it in the other, and it really doesn't accomplish very much. So I agree with my colleague here. Without goodwill, the thing isn't going to work anyway, especially in the government sector. I don't know what the answer is.

The Chair: Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: In the government sector you could make the managers and the Public Service Commission accountable for the people they hire, and hopefully they can fairly hire what's reflected in the community.

The Chair: Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: I'm concerned about the whole issue of enforcement as well. Mona, perhaps, more than anybody said clearly what I believe this is primarily designed to do: to get people to examine those things in their organization that have prevented people being considered only on merit, and that have brought other extraneous factors in. I'm not concerned only about hiring, but as well the progress of people within the organization and all the things affecting that.

I am concerned, as Mr. Grose said, with how you deal with the public sector, whatever your enforcement plan is. I don't see what's in here as an enforcement plan, merely as more of a monitoring plan. I don't know how you say somebody hasn't complied with goals that they alone have set. But I'm not sure that going a punitive route for saying you hired one less than you said you were going to hire is a constructive thing.

[Translation]

Monsieur Dromisky.

M. Dromisky: Je voudrais me faire l'avocat du diable sur toute cette question du contrôle d'application. Vu tout ce qui a déjà été dit ici ce matin, vu que nous allons favoriser toute une évolution des mentalités, il me semble que le mécanisme qui sera mis en place sera quelque chose de très positif. Il ne sera pas question de fixer des quotas et des seuils. Nous n'allons pas avoir d'objectifs chiffrés dont il faudra surveiller la réalisation. Je ne vois pas en quoi on aurait besoin d'un contrôle d'application si nous croyons vraiment en tout ce qui a été dit ici ce matin. Faut—il vraiment un contrôle? Un contrôle pourquoi, sur la base de quel objectif, de quel chiffre magique? Comment savoir qui a fait plus ou a fait moins que les objectifs? Il faudrait que ce soit un nombre magique. C'est la seule façon de pouvoir contrôler.

Je suis réellement dérouté par toute l'orientation du dialogue ce matin, dans la perspective d'un outil ou d'une stratégie de contrôle d'application.

Le président: Nous allons faire la lumière là-dessus, en faisant appel à la sagesse des participants.

Monsieur Grose, avez-vous une réponse?

M. Grose: S'agissant du contrôle d'application, regardons les choses en face—ce projet de loi s'adresse essentiellement à l'administration gouvernementale. Comment peut—on imposer quelque chose à l'État? S'il y a des sanctions pécuniaires, on va simplement prendre l'argent dans une poche pour le mettre dans une autre, et cela n'accomplira pas vraiment grand—chose. Je suis donc d'accord avec mon collègue. En l'absence de bonne volonté, rien en marchera de toute façon, surtout dans l'administration publique. Je ne sais quelle est la solution.

Le président: Monsieur Telegdi.

M. Telegdi: Dans l'administration publique, on peut obliger les gestionnaires et la Commission de la Fonction publique à rendre des comptes sur leur embauche et on peut espérer ainsi que cette embauche reflétera la composition de la population.

Le président: Madame Catterall.

Mme Catterall: Je suis moi aussi préoccupée par toute cette question du contrôle d'application. Mona, peut-être mieux que quiconque, a exprimé la raison d'être essentielle de celui-ci: amener les responsables à déterminer ce qui, dans leurs organisations, a empêché que des éléments autres que le mérite déterminent le recrutement et la promotion. Il n'y a pas que le recrutement qui me soucie, mais aussi l'avancement des employés au sein de l'organisation et tous les facteurs qui influent sur cela.

Comme M. Grose, je me demande moi aussi comment imposer cela à la fonction publique, quelle stratégie de contrôle suivre. Ce que je vois ici ne me paraît pas vraiment être un plan de mise à exécution, mais plutôt un mécanisme de surveillance. Je ne vois pas vraiment comment on pourrait décréter qu'une organisation n'a pas respecté les objectifs qu'elle-même a fixés. Mais je ne suis pas certaine non plus qu'il soit constructif d'avoir un système punitif si l'organisation a embauché une personne de moins dans telle catégorie que ce qui était prévu.

I'd like some further ideas on how we deal with the public service so that it has some clear impact and makes sure people are taking this seriously. What other recommendations do you have around enforcement?

The Chair: Mr. Maloney.

Mr. Maloney: My personal belief is that we need an enforcement tool to be effective. My concerns are the question of the resources of the Human Rights Commission that we have as the tool to do that, whether it's a specialized committee within the Human Rights Commission, the make-up of any tribunal hearing cases, and whether it's representative of the business world from the four designated groups. These are my concerns.

1025

The Chair: Thank you, Mr. Maloney.

Ms Gagnon.

Mme Gagnon: Je n'ai pas vraiment de questions. La seule chose désignés, en tout cas en ce qui a trait aux personnes handicapées, les membres des minorités visibles sont sous-représentés. Je ne sais pas comment cette loi fera en sorte que les femmes aussi... Comparativement à d'autres groupes désignés, c'est vraiment catastrophique.

J'examine les chiffres et je me demande comment ce projet de loi va bonifier la représentativité des groupes désignés au sein de la fonction publique. C'est un employeur important. Comment va-t-on pouvoir donner l'exemple au secteur privé?

The Chair: Before I open it up to the participants, I have a brief comment.

In the proposed legislation there is a section that says employers must develop equity plans, including a provision for establishing numerical goals. Then of course there is a proposed mechanism for a compliance officer to be able see to it that the plan is implemented and to indicate whether the part of the plan that includes numerical goals is being implemented.

If the compliance officer feels this has not been complied with, there is a series of steps. It doesn't mean immediately going to a tribunal, but there is a series of negotiations. The idea, according to the minister, is to have a non-confrontational approach.

There is a point that is reached where, if it is not fulfilled, there can be a directive. Then, if it is still not followed, it can be made a court order by filing a certificate of registration with the Federal Court. While the penalty is not stipulated, I can read into it that the penalty would be the same as when a court order is not obeyed by a citizen, individual or corporation. It would be contempt of court.

With that quick outline, as I have understood it, the question is, have I really understood it well? Have my colleagues' concerns been addressed? I would like the participants to please react to these observations.

Ms Gielis, would you like to speak to this?

[Traduction]

J'aimerais avoir quelques idées de plus sur la façon de procéder dans la fonction publique, afin d'assurer que les gens prennent l'équité au sérieux et que cette loi ait un impact décisif. Quelles autres recommandations pourriez-vous formuler concernant l'exécution?

Le président: Monsieur Maloney.

M. Maloney: Personnellement, je pense que nous avons besoin d'un outil de mise en application si l'on veut être efficace. Je me demande de quelles ressources la Commission des droits de la personne devrait disposer si elle doit constituer cet outil, si elle doit former un comité spécialisé en son sein, comment serait composé un quelconque tribunal qui entendrait les causes, et si cette composition doit être représentative des quatre groupes désignés. Voilà mes interrogations.

Le président: Je vous remercie, monsieur Maloney.

Madame Gagnon.

Mrs. Gagnon: I do not really have any questions. The only thing que je constate, c'est que dans la fonction publique, dans les groupes that I can see is that in the public service, designated groups and especially handicapped people and disabled minorities are underrepresented. I do not know how this legislation would insure that women also... Compared to other designated groups, it is really catastrophic.

> I am looking at the figures and I wonder how this bill would increase representation of designated groups in the public service. Government is a very large employer. How are we going to set a good example for the private sector?

> Le président: Avant de donner la parole aux participants, j'aimerais faire une brève remarque.

> Il y a une disposition dans le projet de loi qui dit que les employeurs doivent élaborer des plans d'équité, notamment fixer des objectifs chiffrés. Il y a ensuite le mécanisme de l'agent d'application qui doit veiller à ce que le plan soit exécuté, en particulier en ce qui concerne les objectifs chiffrés.

> Si l'agent d'exécution estime que ce n'est pas fait, on prévoit une série d'étapes. Cela ne signifie pas que l'on va immédiatement saisir le tribunal, il y a plutôt une série de négociations. Selon le ministre. l'idée c'est d'éviter la confrontation.

> À un moment donné, si les négociations n'aboutissent pas, l'agent d'application peut donner un ordre. Si celui-ci n'est pas exécuté, une ordonnance judiciaire peut être émise avec homologation auprès de la Cour fédérale. La sanction n'est pas stipulée, mais il me semble qu'elle est la même que lorsqu'une ordonnance judiciaire est ignorée par un particulier ou une société. C'est l'équivalent d'un outrage à un magistrat.

> Est-ce que cette esquisse du système, telle que je le conçois est exacte? Est-ce que ce système tient compte des préoccupations de mes collègues? J'aimerais connaître le point de vue des participants sur ces aspects.

Madame Gielis, souhaitez-vous répondre?

Ms Gielis: Strong enforcement measures are going to be required if you're going to give any effect to this legislation at all. Look at the legislation we've had in the past. We've had similar legislation in place already, and what has it accomplished? It hasn't accomplished anything. There's very little gain as far as representation of the various groups in the federal public service goes.

The Chair: Is the proposed plan in the deal sufficient, from your point of view?

Ms Gielis: No. it's not sufficient.

The Chair: Is there any specific addition you would like at this point or later on?

Ms Gielis: Yes. I think you should increase the powers of the tribunal, for example, to require specific remedies of the imple-tribunal, par exemple, afin qu'il puisse notamment imposer des mentation of mechanisms to deal with discriminatory practices, for remèdes spécifiques aux pratiques discriminatoires.

The Chair: Thank you.

Ms Katawne.

Ms Katawne: I can't speak to the issue of government. I'm speaking as somebody who comes from the public sector, from a corporation that is affected by the bill.

I would say enforcement is an important component of any piece of legislation. We in business are accustomed to legislation, such as labour laws, occupational health, human rights legislation and that kind of thing, so it's not an obnoxious affront to business in Canada to have another piece of legislation to deal with in terms of managing our resources.

I think, from an employer's point of view, we would be content with a process of enforcement that talks about issues such as employee consultation; a goal-setting methodology, which is spoken to in the bill; and audit of our human resource systems and what constitutes an audit. Right now there's some confusion as to what an audit is in terms of our HR management systems. Those sorts of process issues should perhaps be clarified for business in the legislation in order to help us be more uniform and consistent.

What we want control of, however, is the actual content. If we get down to an enforcement that says "Thou shalt do these certain things", that's where you start to waste money and time, because one company isn't like another, and one industry isn't like another.

• 1030

In terms of enforcement, I would say the more the bill can speak to process, that is, the standards we need to measure up to, to indeed develop a genuine plan with genuine goals and timetable. . . would be acceptable. When you get into an enforcement of content, that's probably where we are on rockier ground.

I'd also like to raise an issue, which I raised the last time I spoke to you, around dual jurisdiction. I'd be interested in the comments the Canadian Human Rights Commission might

[Translation]

Mme Gielis: Si l'on veut que cette législation ait quelque effet, il faudra des mesures fermes de contrôle d'application. Regardez donc la loi antérieure. Nous avions déjà une loi similaire, et qu'a-t-elle accompli? Rien du tout. Il n'y a eu que très peu de progrès au niveau de la représentation des divers groupes dans la fonction publique fédérale.

Le président: Est-ce que le plan proposé dans le projet de loi est suffisant, à votre avis?

Mme Gielis: Non, il est insuffisant.

Le président: Y a-t-il un ajout spécifique que vous aimeriez faire, dès aujourd'hui ou plus tard?

Mme Gielis: Oui. Je pense qu'il faudrait accroître les pouvoirs du

Le président: Je vous remercie.

Madame Katawne.

Mme Katawne: Je ne peux pas parler de la question du gouvernement. Je parle en tant que quelqu'un qui vient du secteur public, d'une société couverte par le projet de loi.

Je dirais que le contrôle d'application est un élément important de toute loi. Nous, dans l'entreprise, sommes accoutumés aux législations, dans les domaines du travail, de l'hygiène professionnelle, des droits de la personne et ce genre de choses, et ce n'est donc pas faire affront aux entreprises canadiennes que de leur imposer une autre législation concernant la gestion de nos ressources.

Dans l'optique des employeurs, je pense que nous serions satisfaits d'un processus de contrôle qui porterait sur des aspects tels que la concertation avec les employés; la méthode d'établissement des objectifs, dont il est question dans le projet de loi; et la vérification de nos systèmes de gestion des ressources humaines, avec notamment une définition de la vérification. À l'heure actuelle, il y a beaucoup de confusion quant à ce qu'est une vérification en matière de ressources humaines. Il faudrait peut-être préciser tous ces aspects davantage dans la loi afin que les employeurs puissent l'appliquer d'une manière plus uniforme et cohérente.

Ce que nous souhaitons contrôler, cependant, c'est le contenu concret. Si nous avons un mécanisme de contrôle qui nous dit «Tu dois faire ceci et cela», c'est là que nous commençons à gaspiller du temps et de l'argent, car il n'y a pas deux entreprises identiques, ni deux secteurs identiques.

En ce qui a trait à l'application, je dirais que plus le projet de loi fait état des processus, c'est-à-dire des normes que nous aurons à respecter si nous voulons mettre au point un plan véritable avec des objectifs réels et un échéancier... mieux cela vaudra. Quant à la mise en oeuvre du contenu, c'est déjà plus difficile.

J'aimerais aussi soulever à nouveau une question que j'ai déjà soumise à votre attention la dernière fois; il s'agit des juridictions doubles. J'aimerais savoir ce qu'en pense la have. Specifically, I'm referencing how the elements of an Commission des droits de la personne. Pour être plus précis, je

employment equity program in and of themselves may pass the fais allusion au fait que les éléments d'un programme d'équité en scrutiny of an employment equity audit by an employment equity officer, and yet those specific elements could be complained about under the Canadian Human Rights Act.

Just to give you an example, and it's one we've lived through at MTS, in the early days we determined that our craft line occupations were gender-dominated-big surprise, right? We wanted to interfere with that flow, so to say, and to provide a training opportunity for the women in our corporation and in the community to get the necessary training to be able to compete and move into the craft line area. We developed that training program in concert with various community organizations, and it was a good program.

The union, the International Brotherhood of Electrical Workers, took umbrage with that particular program because it excluded men. Now, it was in the context of a well-defined employment equity program—all the data and analysis were there—but they justifiably pointed out that it was inclusive to women only and exclusive to men. At that time we were under provincial jurisdiction, and they approached the Manitoba commission and said, we want to make a complaint of gender discrimination in employment regarding this particular training program. It discriminates against men.

The long and short of the situation at that point is that the Manitoba commission was able to rebuff the complaint because we had previously sought and received approval for that element of the program under the affirmative action or employment equity provision.

My question is, however, what happens now? Despite various elements of a program having been designed to meet systemic barriers and having passed the scrutiny of an employment equity audit, what protection does the employer enjoy from those elements being separated from the overall plan and having complaints received under the Canadian Human Rights Act?

Mme Turmel: J'aimerais parler spécifiquement de la partie qui concerne la fonction publique fédérale et les points qui ont été

Premièrement, en ce qui a trait à un groupe en particulier, je n'ai pas pu m'exprimer précédemment. La position de l'Alliance est que le groupe des gais et des lesbiennes doit être inclus dans les groupes d'équité. Cela est très clair et très important pour nous, parce qu'ils subissent la même discrimination.

À l'intérieur de la fonction publique fédérale, comment peut—on s'assurer, entre autres, que les groupes autochtones et les autres groupes aient accès aux différents niveaux et soient employés en permance? Actuellement, dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on veut exempter de l'obligation de faire des rapports les endroits où 20 p. 100 de l'ensemble des salariés sont temporaires.

[Traduction]

matière d'emploi pourront être approuvés lors d'un contrôle d'application par un agent de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi, mais peuvent quand même faire l'objet d'une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Je vous donne l'exemple d'une situation que nous avons vécue au Système téléphonique du Manitoba. Au départ, nous avons déterminé que les gens qui travaillent sur les lignes isochrones étaient surtout du sexe masculin-fait peu surprenant, n'est-ce pas? Nous voulions modifier la situation et fournir aux femmes de notre société et de notre communauté l'occasion d'acquérir la formation nécessaire pour pouvoir faire concurrence aux autres candidats et travailler sur les lignes isochrones. Nous avons élaboré notre programme de formation de concert avec diverses organisations communautaires, et c'était un bon programme.

Le syndicat, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité s'est opposé à ce programme de formation parce que les hommes en étaient exclus. La formation avait pourtant été offerte dans le contexte d'un programme d'équité en matière d'emploi bien défini-nous avions toutes les données, les analyses avaient été effectuées - mais le syndicat a fait ressortir le fait indéniable que cette formation n'était offerte qu'aux femmes et que les hommes en étaient exclus. Nous étions à ce moment-là régis par les lois provinciales et le syndicat s'est adressé à la commission manitobaine pour déposer une plainte de discrimination en matière d'emploi en vertu du sexe, plainte qui portait sur ce programme, puisque les hommes en étaient exclus.

Pour vous résumer la situation, la commission manitobaine a pu rejeter la plainte parce que nous avions au préalable demandé et reçu son approbation pour cet élément du programme en vertu du programme d'action positive ou d'équité en matière d'emploi.

Ma question est la suivante: que se passera-t-il maintenant? Malgré le fait que divers éléments d'un programme auront pu être concus pour éliminer les obstacles systémiques et auront pu répondre aux exigences d'un contrôle d'application, dans quelle mesure l'employeur est-il protégé si on décide de séparer certains éléments du programme d'ensemble et de déposer des plaintes à leur sujet en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Ms Turmel: I would like to reply specifically to the comments about the federal public service and the points raised in that regard.

Firstly, with regard to a particular group, I did not get a chance to speak earlier. The position of the Alliance is that gays and lesbians should be included in equity groups. That is very clear to us and we feel that it is very important, because they are subject to the same discrimination as other target groups.

Within the federal public service, how can we make sure that aboriginals and members of other groups will have access to the various employment levels and will be permanently employed? The current intention in the employment equity legislation is to make an exception for workplaces where 20% of employees are temporary; they would not be under the obligation of preparing reports.

Il est important d'enlever cette restriction car ce sont principalement les employés des groupes d'équité qui se retrouvent dans des emplois temporaires. Dans la fonction publique fédérale, principalement en ce qui a trait aux groupes autochtones, on les retrouve au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Le rapport du Conseil du Trésor ne démontre pas ce problème parce que les données de ce rapport englobent tous les ministères.

Donc, il est très important, pour ce qui est de la fonction publique, que tous les ministères préparent leur propre rapport, pour tous les groupes, pour toutes les catégories et niveaux.

Quant aux exigences en ce qui a trait aux rapports, les délais doivent être précis. Nous parlons de délais raisonnables.

À l'Alliance de la Fonction publique du Canada, nous sommes régis, en tant qu'employeur, par les lois de la province d'Ontario et nous avons négocié un plan d'équité avec le syndicat de nos employés. Nous avons essayé d'éliminer tous les problèmes. S'il y a un programme négocié avec les syndicats, on élimine beaucoup de plaintes.

Les conventions collectives prévoient également un programme de formation pour s'assurer que les groupes d'équité puissent atteindre différents niveaux.

La loi n'est pas assez ferme actuellement en ce qui a trait aux délais de présentation des rapports. Pour différentes raisons, elle laisse une certaine latitude aux employeurs, ce qui leur permet de passer outre. Quant aux problèmes économiques, il faut examiner toutes les solutions.

The Chair: Ms McGregor.

Ms McGregor: The whole area of enforcement is one that people with disabilities have been concerned with for many years. Employment equity advocates have always believed there should be a separate employment equity commission. Understanding the financial restraints we find ourselves in, obviously the responsibility is being turned over to the Human Rights Commission.

We're not altogether happy with this arrangement. We believe there is no provision in the bill as it stands right now for individuals to lay complaints against employers with regard to employment equity. We believe that individuals should still have that right.

The track record of the Canadian Human Rights Commission has not been altogether successful. Of the nine complaints laid by the DPEE human rights group in 1988, we just finished negotiating the Bank of Montreal one in June of this year. That's one out of nine. Some of them have not even been investigated yet. And we're concerned about the resources. We have heard that the additional resources are not going to be given to the Human Rights Commission for these extra responsibilities.

In terms of people being concerned that this is a

[Translation]

It would be important to eliminate that exception because temporary jobs are mainly staffed by employees from designated groups. In the federal public service, especially where aboriginals are concerned, they are to be found at the Department of Indian and Northern Affairs. The Treasury Board report does not highlight that problem because the data in that report refer to all of the departments.

Thus, insofar as the public service is concerned, it is very important that all of the departments prepare their own report with breakdowns for all groups, categories and levels.

As for reporting requirements, deadlines should be specific, while being reasonable.

1035

At the Public Service Alliance of Canada, we reacted, as an employer, by invoking the provincial legislation of Ontario and we negotiated an equity plan with our employees' union. We tried to remove all the problems. If you negotiate a program with the unions, you put an end to a lot of complaints.

Collective agreements also provide for a training program to make sure that equity groups are enabled to get to different levels.

The present act is not strong enough concerning the reporting deadlines. For various reasons, it gives employers some leeway and this enables them to disregard them. As for economical problems, we must review every solution.

Le président: Madame McGregor.

Mme McGregor: Toute cette question de l'exécution inquiète les personnes handicapées depuis de nombreuses années. Les défenseurs de l'équité en matière d'emploi ont toujours estimé qu'il devrait y avoir une commission distincte sur l'équité en matière d'emploi. Sachant dans quelle situation financière difficile nous nous trouvons, la responsabilité en incombe donc évidemment à la Commission des droits de la personne.

Cet arrangement ne nous donne pas entièrement satisfaction. Nous estimons qu'il n'y a, dans le projet de loi tel qu'il est libellé actuellement, aucune disposition qui permette aux individus de porter plainte contre un employeur en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Nous estimons que les individus devraient avoir encore ce droit.

Jusqu'ici la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas parfaitement réussi. Sur les neuf plaintes déposées par le groupe des droits de la personne du DPEE en 1988, nous venons de finir de négocier celle qui concerne la Banque de Montréal en juin dernier. Cela fait une sur neuf. Pour certaines d'entre elles, l'enquête n'a même pas encore eu lieu. Et nous avons quelques inquiétudes quant aux ressources. Nous avons entendu dire que les ressources supplémentaires pour ces nouvelles responsabilités ne vont pas être accordées à la Commission des droits de la personne.

Pour ceux qui s'inquiètent parce qu'il s'agit d'un processus complaints-driven process, that's what it is, unless you have axé sur les plaintes, c'est la seule possibilité, sauf si l'on vit dans something in an idealistic society. Negotiation with the Bank of une société idéale. Les négociations avec la Banque de Montréal Montreal was quite an interesting process. As one who was ont été très intéressantes. Étant donné que j'y ai participé

involved in it very early on in the beginning, I was amazed that pratiquement dès le début, j'ai été stupéfaite de voir que ces these employers did not have a clue what the barriers were for people with disabilities. We went through almost years of trying to reach agreements on how they were going to identify barriers within departments and breaking them down. It became very much a learning experience for this employer.

I'm not saying that every employer should have to go through this type of process, but we are concerned with the scope of the legislation in regard to the lack of powers within the commission. We feel that groups and individuals should have the right to lay complaints and that we should be able to have access to the documents. We have not talked about the plans, that they're going to be made public. We need to have access to these to know the type of progress.

We have seen this legislation in place since 1986. It has essentially been a voluntary program. It looks like we're again going to have a voluntary program. How much enforcement power is the commission going to have to ensure that employers are going to comply with any part of this legislation?

For people with disabilities, we have to be very discouraged at this bill because we think it's very weak. We don't think the enforcement décourageant, car il nous paraît très faible. Nous ne pensons pas que mechanism is nearly strong enough to deal with employers who are simply not going to... Best efforts and reasonable approaches are not going to deal with any of the needs of employment equity. We're really disappointed in that type of language. It's totally unacceptable.

So we are again very concerned about the Human Rights Commission's role. We are concerned about the lack of resources for it, whether or not individuals are going to have the right to lay complaints, and the audits that are going to be done by the commission. We would certainly like to see representation of the designated groups on the tribunals. That has to be essential. We need to have people there who know employment equity issues. We can't just have all able-bodied white folks.

1040

The Chair: Maybe I could call on Ms Gagnon to pose a burning question.

Mme Gagnon: Je voudrais revenir au point que vous avez soulevé concernant la reconnaissance, en tant que groupe désigné, des gais et des lesbiennes dans le projet de loi. J'ai eu l'occasion de poser cette question à quelques témoins. On m'a donné comme réponse qu'on semblait avoir quelques réticences parce que ces groupes pourraient subir encore plus de discrimination de la part de leurs collègues. Ouelles sont vos. . .

Mme Turmel: Chez nos membres, la discussion s'est faite à l'interne. Il y a une certaine réticence à cause de la possibilité de discrimination en ce qui a trait aux droits des gais et des lesbiennes. À l'intérieur de la fonction publique fédérale, leurs droits ne sont pas acquis en termes de bénéfices au niveau de la convention collective. C'est une première barrière.

Si la Commission canadienne des droits de la personne leur reconnaissait ce droit au niveau de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, cela ouvrirait une porte en termes de sensibilisation afin d'enrayer cette discrimination. Parce qu'ils ne sont pas reconnus officiellement, cela crée encore plus de barrières.

[Traduction]

employeurs n'avaient aucune idée des obstacles que rencontrent les personnes handicapées. Pendant des années pratiquement, nous avons essayé d'arriver à des ententes pour repérer ces obstacles dans les ministères et les supprimer. L'employeur en question a beaucoup appris dans ce processus.

Je ne veux pas dire que tout employeur devrait en passer par là, mais nous nous inquiétons de la portée de la législation étant donné le manque de pouvoirs de la commission. Nous estimons que les groupes et les individus devraient avoir le droit de déposer des plaintes et que nous devrions pouvoir avoir accès aux documents. Nous n'avons pas parlé du fait que les plans allaient être rendus publics. Il nous faut avoir accès à ces documents pour voir les progrès réalisés.

Cette loi est en place depuis 1986. Il s'agit pour l'essentiel d'un programme volontaire. Et il semble que c'est à nouveau un programme volontaire qu'on nous propose. Quel pouvoir va avoir la commission pour s'assurer que les employeurs vont respecter une partie quelconque de la législation?

Pour les personnes handicapées, ce projet de loi est très le mécanisme d'application soit suffisamment fort face aux employeurs qui ne vont tout simplement pas... En prenant des mesures raisonnables, on ne va répondre à aucun des besoins de l'équité en matière d'emploi. Ce genre d'expression est vraiment décevant. C'est tout à fait inacceptable.

Nous sommes donc très inquiets, encore une fois, du rôle de la Commission des droits de la personne. Nous nous inquiétons de son manque de ressources, de savoir si les individus auront ou non le droit de déposer des plaintes et des vérifications qui vont être faites par la commission. Nous aimerions bien évidemment que les groupes désignés soient représentés au sein des tribunaux. C'est une chose essentielle. Il faut qu'il y ait des gens qui connaissent les questions d'équité en matière d'emploi. On ne peut pas avoir uniquement des Blancs physiquement aptes.

Le président: Peut-être pourrais-je donner la parole à Mme Gagnon qui désire poser une question d'un intérêt brûlant.

Ms Gagnon: I'd like to get back to the point you raised concerning the recognition, in the bill, of gays and lesbians as a designated group. I had the opportunity of putting that question to a few witnesses. The answer they gave me was that there seemed to be some reluctance because the members of those groups might then suffer even more discrimination from their colleagues. What are your...

Ms Turmel: Our members held internal discussions about this point. There is a certain reluctance because of the possibility of discrimination with regard to the rights of gays and lesbians. Within the federal public service, their rights are not guaranteed in collective agreements. That is a first obstacle.

If the Canadian Human Rights Commission recognized their rights within the employment equity legislation, that would open a door to greater awareness and might help to eliminate this discrimination. The fact that that group does not have official recognition creates even more barriers.

Mme Gagnon: Les employeurs trouveraient peut-être difficile, non pas de les reconnaître, mais qu'ils soient désignés comme groupe d'équité.

Mme Turmel: Effectivement, on ne reconnaît pas qu'il y a une discrimination. Mais dans les milieux de travail, les membres des groupes gais et lesbiennes qui s'auto-identifient comme étant des couples subissent automatiquement une discrimination en termes d'emploi; ils subissent des préjudices.

The Chair: We have twenty minutes left. Unfortunately there is that 11 o'clock captioning, and it would not be advisable for us to proceed without it, because the people may want to hear.

So at this point, with the indulgence of the group, what I plan to do is call on Ms Keeley from the Human Rights Commission to reply briefly to these. After that, I will give each person an opportunity to make closing remarks on their overall observations on any issue. That will conclude our remaining twenty minutes.

Ms Keeley.

Ms Keeley: Thank you, Mr. Chairman.

A lot of issues were covered. I'm not sure how quickly or how well I'm going to be able to touch on them.

With respect to the public service, we agree it's a rather daunting task. It's very large. Treasury Board is seen as a single employer. Our way of dealing with that from a practical point of view would be the need for looking at the various departments and agencies individually and doing it by department and agency in certain cases. We're working on a good strategy for that.

It is true it will take a while to get through the public service and so on, but it's not impossible. Auditors who are responsible for working in that area have approaches and ways of doing it.

With respect to the reporting, which was mentioned by my colleague to the right, it is very true. In our brief we asked for reporting in the public service to be made by department and agency on all the various levels of hirings, promotions, terminations and so on, because without that, it masks the differences within each department and agency, which will make it more difficult for us.

The other element we need clarification on is who's responsible for what parts of the employment equity obligations. Is the Treasury Board responsible for all, or are the departments and agencies responsible for some of them? If so, how will that work out and how will that be dealt with in terms of approaching an audit in the public service?

As far as the audit methods go, at this point we have in fact made contact with people who have had those responsibilities in the human resources area, because it is a fairly specialized area. We also intend to get the benefit of the best thinking of people who are professionals in the business and adapt it to the kind of process we need.

[Translation]

Ms Gagnon: Employers might agree to give them recognition, but they may find it difficult to accept they're being singled out as a designated group for the purposes of employment equity.

Ms Turmel: Indeed, the discrimination in this regard is not recognized. But in the workplace, gays and lesbians who self-identify as couples suffer automatic work-related discrimination; they suffer real harm.

Le président: Il nous reste 20 minutes. Malheureusement, les dispositions que nous avons prises pour les malentendants vont prendre fin à 11 heures et il ne serait pas souhaitable de continuer sans elles, parce que certaines personnes qui voudraient peut—être nous écouter ne le pourront plus.

Donc, avec la permission du groupe, j'aimerais maintenant demander à M^{me} Keeley de la Commission des droits de la personne de répondre brièvement aux points qui ont été soulevés. Par la suite, je donnerai à chaque intervenant l'occasion de conclure en faisant quelques observations sur n'importe quel sujet. C'est ce que nous allons faire pendant les 20 minutes qui nous restent.

Madame Keeley.

Mme Keeley: Merci, monsieur le président.

Nous avons touché à de nombreux sujets. Je ne sais pas si j'arriverai à les inclure tous rapidement et à leur rendre justice.

En ce qui a trait à la fonction publique, nous sommes d'accord qu'il y a là un défi de taille. C'est une énorme organisation; le Conseil du Trésor est perçu comme étant un seul employeur. Du point de vue pratique, nous pensons qu'il faudrait considérer les divers ministères et agences individuellement et y aller parfois au cas par cas. Nous essayons d'élaborer une bonne stratégie à cet égard.

Il est sûr qu'il faudra un certain temps pour examiner la fonction publique dans son ensemble, mais ce n'est pas impossible. Les vérificateurs qui travaillent dans ce domaine ont mis au point certaines approches et modalités.

En ce qui a trait aux rapports, ce qui a été dit par le collègue à ma droit est très juste. Dans notre mémoire, en ce qui a trait à la fonction publique, nous avons demandé que les ministères et agences préparent des rapports sur tous les niveaux d'embauche, de promotion, de mise à pied ou de congédiement et ainsi de suite, car sans cela, les différences qui existent entre les ministères et agences sont masquées, ce qui rend notre tâche plus difficile.

Nous avons besoin d'éclaircissements dans un autre domaine; qui est responsable de quelles exigences en vertu de la Loi concernant l'équité en matière d'emploi? Le Conseil du Trésor doit—il répondre de toutes ses obligations ou est—ce que certaines d'entres elles sont la responsabilité des ministères et agences? Si c'est le cas, comment va—t—on en tenir compte dans les vérifications effectuées auprès de la fonction publique?

Quant aux méthodes de vérification, nous avons communiqué avec les personnes qui ont eu ce genre de responsabilités dans le domaine des ressources humaines, car il s'agit d'un domaine assez spécialisé. Nous avons aussi l'intention de consulter des professionnels dans ce domaine et d'adapter leurs conseils pour mettre au point le genre de processus qu'il nous faut.

The comments about double jeopardy I think came from the Manitoba Telephone System representative. We do think the bill addresses the capacity of the commission to make a judgment where in fact a complaint deals with a situation in which we are aware the employer is indeed taking steps. Whether or not they've completely solved it is another issue, but where we feel steps are being taken or are moving in that area, the present bill allows the commission to decide not to take action with respect to the complaint.

• 1045

There are also other ways of coming to the commission and looking at the content of your affirmative action programs, if I can use those words, that would be used to help particular groups, be it women, aboriginals, etc. There have been other groups that have come to us on that basis.

With respect to timeframes, we agree that timeframes are critical. The process we will have needs to be effective and quick, so it can deal with issues in time.

I certainly don't disagree with Carol McGregor's point that the complaints process we've had under way for the last few years has not been the best way to address issues in a very timely and effective manner.

While we are trying to work through that complaint system, we're hoping that in a more proactive route through a new employment equity approach with employers it can get around those kinds of difficulties we're now experiencing in the complaints process.

Having said that, we too have agreed formally that removing the capacity or limiting the capacity to lay a complaint under the Canadian Human Rights Act is something we don't particularly support. It filters out the possibility for legitimate complaints at the front end of the system, and then at the back end of the system—although that's meant with no disrespect on the tribunal side, even in substantiating a complaint that would come in on employment equity the tribunal would not be able to take an employment equity remedy in deciding on something that has been substantiated before it. We are very concerned about those elements.

The notions of the third party intervention and where it happens and how has been raised by other groups. I don't know if the committee is planning to address it.

As far as access to documents is concerned, there has been a lot of discussion about that, about the need for confidentiality, what can be public and what cannot be public. Business, I think, has made a proposal that certain things must not ever go out although they can be looked at by the auditors.

The equity groups are very concerned that they will have no way of objectively seeing these plans or the progress that's being made other than the filing of the numbers, which everyone is holding in a lot of disrepute. Numbers aren't perfect, but they processus qui est mal considéré par beaucoup. Les chiffres ne

[Traduction]

C'est la représentante du Système téléphonique du Manitoba, je pense, qui a fait certains commentaires à propos des problèmes posés par la double juridiction. Nous sommes d'avis qu'en vertu du projet de loi, la commission aura l'autorité de rendre une décision face à une plainte qui porte sur une situation où nous savons que l'employeur a pris certaines mesures. Il ne s'agit pas d'exiger que le problème ait été complètement réglé, mais si nous sommes d'avis que l'employeur a pris certaines mesures ou actions correctives pour régler le problème en question, le projet de loi permet à la commission de décider de ne pas donner suite à la plainte.

Il y a aussi d'autres facons de s'adresser à la commission et d'étudier le contenu des programmes d'action positive, si vous me passez l'expression, que l'on pourrait utiliser pour aider des groupes particuliers, qu'il s'agisse des femmes, des Autochtones, ou autres. Il y a d'autre groupes qui sont venus nous trouver en invoquant ce genre de choses.

Pour ce qui est des délais, nous sommes d'accord, ils sont essentiels. Il faudra un processus efficace et rapide afin qu'il puisse régler les problèmes à temps.

Je suis tout a fait d'accord avec Carol McGregor lorsqu'elle dit que le processus de traitement des plaintes qui existe depuis quelques années n'a pas été le meilleur moyen de répondre aux problèmes de façon efficace et en temps voulu.

Bien que nous essayions de tirer notre épingle du jeu pour le moment, nous espérons qu'une méthode plus proactive, reposant sur une nouvelle façon d'aborder l'équité en matière d'emploi avec les employeurs, permettra de contoumer le genre de difficultés que nous connaissons maintenant avec le traitement des plaintes.

Ceci dit, nous avons également admis officiellement que supprimer ou limiter la possibilité de déposer une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne n'est pas quelque chose que nous favorisons particulièrement. On supprime ainsi la possibilité de déposer des plaintes légitimes au départ et ensuite, en fin de processus-bien que je ne veuille pas manquer de respect en disant cela—du côté du tribunal, même lorsqu'on justifie une plainte qui pourrait être présentée en vertu de l'équité en matière d'emploi, le tribunal ne pourrait pas prendre une mesure de redressement. Ces éléments nous inquiètent beaucoup.

L'intervention d'un tiers, le moment et les modalités de cette intervention, sont des idées qui ont déjà été soulevées par d'autres groupes. Je ne sais pas si le Comité a l'intention de répondre à cette question.

En ce qui concerne l'accès aux documents, on en a beaucoup discuté; on a parlé de l'aspect confidentiel qui est nécessaire, de ce qui peut être rendu public et de ce qui ne peut pas l'être. Le patronat a proposé je crois que certaines choses ne soient jamais révélées, même si les vérificateurs peuvent en prendre connaissance.

Les groupes qui s'occupent d'équité s'inquiètent de ne pas pouvoir voir objectivement ces plans ou les progrès qui sont réalisés autrement qu'avec les chiffres qui sont déposés,

are indications of what's going on. As Joanne St. Lewis said, you use the numbers to delve into the system and to take a look at what lies behind those, what affects those, and where the changes are needed for those.

As to whether we'll have enough resources, I addressed that earlier. I think Mr. Yalden made an appeal that open minds would prevail on providing some assistance to us.

I would just like to say that we are trying to devise an audit strategy that will use the resources we have or that we can get within our own commission, and any others we may be able to get from elsewhere, and to put together a process that's credible and effective and that is going to give some comfort to everybody that it's dealing with the issue in a balanced and fair way. I hope we'll be able to discuss with many around the table how that process will look as it's being developed, so we can get the benefit of the views and concerns of the various groups who have an interest in how well this is going to work in the end.

The Chair: At this point I would like us to take a minute to crystallize our concerns and thoughts. Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: It seems to me that the aboriginal people have said they want to have input on the whole issue of identification. I think it's important that be recognized. That is different from what is being said by the visible minority community. I think we have to be able to recognize that, and we have to be able to respond to it. I just want to make that point very clear because obviously the group is not homogeneous. Let me say to everybody that the Caucasian group is also not homogeneous.

An article in *The Toronto Star* a couple of weeks ago had the headline "Education System Fails Blacks and Portuguese". That article also found that Asian students were excelling. If you look at the economic breakdown of the Caucasian race, there are ethnic groups that are not doing nearly as well as some of the others.

• 1050

The Chair: I'd like to go to Mr. Maloney.

Mr. Maloney: I really don't have any comment, other than I hope you found this review productive and beneficial. We'll be making recommendations in our report. We may not be perfect, but the best part about it is in five years' time we'll have another review of this act, and what errors we actually make perhaps can be corrected at that time.

The Chair: Ms Catterall.

Ms Catterall: I'm new to this committee, but not to this issue. I want to thank all of you. I'm catching up as quickly as I can by reading all the valuable advice you've provided to this committee over the weeks since it started its work.

[Translation]

sont pas parfaits, mais ils donnent une idée de ce qui se passe. Comme l'a dit Joanne St. Lewis, on utilise les chiffres pour connaître le système plus en profondeur et pour voir ce qu'ils cachent, ce qui les touche, et quels changements sont nécessaires à cet égard.

Pour ce qui est de savoir si nous aurons des ressources suffisantes, j'en ai déjà parlé. Je crois que M. Yalden a lancé un appel et a demandé un peu d'ouverture d'esprit pour ce qui est de nous accorder l'aide nécessaire.

Je préciserai simplement que nous sommes en train de concevoir une stratégie de vérification qui utilisera les ressources que nous avons ou que nous pouvons obtenir au sein de notre commission, ainsi que toutes les autres ressources que nous pourrions obtenir de l'extérieur, pour mettre au point un processus crédible et efficace, et qui donnera à tout le monde l'impression que les affaires sont traitées de façon équilibrée et juste. J'espère que nous pourrons discuter avec de nombreuses personnes qui sont autour de la table pour voir de quoi aura l'air ce processus au fur et à mesure qu'il est mis au point, afin que l'on profite des opinions et des préoccupations des divers groupes qui s'intéressent à son bon fonctionnement.

Le président: J'aimerais que l'on prenne un instant pour donner une certaine cohérence à nos préoccupation et à nos réflexions. Monsieur Telegdi.

M. Telegdi: Il me semble que les Autochtones ont dit qu'ils veulent participer au processus d'identification. Je crois qu'il est important d'en tenir compte. Les minorités visibles ne disent pas la même chose. Je crois que nous devons tenir compte de cette demande et même y accéder. Je veux que cela soit bien compris, car il est clair que le groupe n'est pas homogène. Mais je dirais aussi à l'intention de tous que le groupe des Caucasiens n'est pas homogène non plus.

Un article paru dans *The Toronto Star* il y a quelques semaines avait pour titre: «Les Noirs et les Portugais sont les laissés pour compte du système d'éducation.» Selon le même article, les jeunes Asiatiques excellent. Si vous regardez les différentes situations économiques au sein du groupe caucasien, il y a des groupes ethniques qui ne sont pas en aussi bonne posture que d'autres.

Le président: J'aimerais donner la parole à M. Maloney.

M. Maloney: Je n'ai rien de spécial à dire sinon que j'espère que vous avez trouvé cette étude productive et utile. Nous ferons des recommandations dans notre rapport. Nous ne sommes sans doute pas parfaits, mais ce qui est rassurant, c'est que dans environ cinq ans, la loi fera l'objet d'un nouvel examen et nous pourrons alors peut—être corriger les erreurs que nous faisons maintenant.

Le président: Madame Catterall.

Mme Catterall: Je ne suis venue que récemment à ce comité, mais la question n'est pas nouvelle pour moi. Je tiens à vous remercier tous. J'essaie de rattraper mon retard le plus rapidement possible en lisant tous les bons conseils que vous avez prodigués au comité depuis qu'il a commencé ses travaux.

I just want to conclude with a quote from a good friend of mine, who said "I'll be happy that we have equality when an incompetent woman has as good a chance as an incompetent man to get hired and promoted."

Some hon. members: Oh, oh!

The Chair: Mr. Grose.

Mr. Grose: I, too, appreciate everyone who's appeared before the committee, especially today. I think this is something we're going to have to continue to wrestle with. We'll never get it exactly right. Let's keep trying.

The Chair: Mr. Dromisky.

Mr. Dromisky: Thank you very much.

Thank you very much for your contributions. They were enlightening and I think very positive.

I support your goals, but I do have a concern. The whole process is what I'm concerned about, because as we examine the process in order to achieve our goals, we find that more and more variables and factors are being plugged in as time goes on, simply because that's the result of a democratic process, as we're all aware.

I'm afraid that in time some of these plugged—in variables or factors may become far more important, time—consuming and costly than the projected outcomes, so let's keep on our toes and alert to any type of intervention that may affect the process and our goals.

The Chair: Ms St. Lewis.

Ms St. Lewis: In summation, speaking on behalf of the Inuit Tapirisat of Canada, any attempt to deal with employment equity for aboriginal peoples has to be in the context of self-government and of recognizing the heterogeneity and diversity within the community.

I just want to very briefly speak on enforcement for a couple of minutes. The idea of individual—driven complaints is really going to be even less effective for aboriginal people as a way of trying to address what may be going on in workplaces where there may be absolutely nobody in that particular workplace.

I think we have to look at transparency of the plan as well as a way of devising mechanisms to speak directly to aboriginal people who are employed presently within the government, mechanisms to ensure that local aboriginal communities can participate directly in the formation of the plan, and clearly mechanisms that enable aboriginal organizations and advocacy groups to come in and raise complaints.

Monetary penalties are not going to work, as we've pointed out. I think it's transparency and accountability that will.

The Chair: Mr. Martel.

Mr. Martel: Thank you. I have just a few comments on some of the points about Treasury Board as an employer.

Before we rush into changing the delicate balance in the bill, I think you have to also look at the balance with other acts that define the role of Treasury Board and the delegation of power. I won't get into all the details, but this is an issue I'm flagging for the committee.

[Traduction]

Je terminerais simplement en vous citant un ami qui m'est très cher. Il a dit: «Je serai heureux que nous soyons arrivés à l'égalité lorsqu'une femme incompétente aura autant de chances qu'un homme incompétent de se faire embaucher et d'avoir de l'avancement.»

Des voix: Oh, oh!

Le président: Monsieur Grose.

M. Grose: Je suis moi aussi reconnaissant à tous ceux qui ont comparu devant le comité, surtout aujourd'hui. C'est une question pour laquelle il va falloir continuer à nous battre. Rien ne sera jamais parfait. Il faut continuer à essayer.

Le président: Monsieur Dromisky.

M. Dromisky: Merci beaucoup.

Merci beaucoup de vos interventions. Ce que vous avez dit était informatif et très positif.

Je suis favorable à vos objectifs, mais j'ai une inquiétude. C'est l'ensemble du processus qui m'inquiète, car au fur et à mesure que nous l'étudions pour atteindre nos objectifs, nous constatons qu'on y insère toujours davantage de variables et de facteurs, simplement parce que c'est ainsi que le veut le processus démocratique, comme nous le savons tous.

Je crains qu'avec le temps une partie des variables ou facteurs que l'on y insère deviennent beaucoup plus importants, exigent plus de temps et coûtent davantage que ce que nous prévoyons; il faut donc rester vigilants et prendre garde à toute intervention qui pourrait infléchir le processus et nos objectifs.

Le président: Madame St. Lewis.

Mme St. Lewis: En résumé, et je parle au nom de l'Inuit Tapirisat du Canada, toute tentative de résoudre le problème de l'équité en matière d'emploi pour les Autochtones doit se faire dans le cadre de l'autonomie gouvernementale et compte tenu de l'hétérogénéité et de la diversité de catte communauté.

J'aimerais parler très brièvement de l'application. L'idée des plaintes individuelles va être encore moins efficace pour les Autochtones comme moyen de tenter de réagir face à ce qui se passe sur des lieux de travail où il se pourrait qu'il n'y ait absolument personne.

Je crois qu'il faut envisager la transparence du plan, mais aussi la conception de mécanismes permettant de parler directement aux Autochtones qui travaillent actuellement pour le gouvernement, des mécanismes qui garantissent aux communautés autochtones locales une participation directe à l'élaboration du plan, et des mécanismes qui permettent aux organisations autochtones et aux groupes de défense de venir présenter des plaintes.

Les sanctions pécuniaires ne donneront rien, comme nous l'avons déjà dit. Je crois que c'est la transparence et la responsabilité qui rendront le processus efficace.

Le président: Monsieur Martel.

M. Martel: Merci. J'aimerais faire quelques remarques sur les questions qui concernent le Conseil du Trésor à titre d'employeur.

Avant de nous précipiter pour changer l'équilibre délicat qui existe dans le projet de loi, je crois qu'il faut aussi voir qu'il y a un équilibre avec d'autres lois qui définissent le rôle du Conseil du Trésor ainsi que la délégation de pouvoir. Je ne veux pas entrer dans le détail, mais c'est un problème que je signale au comité.

On reporting requirements, I think the act specifies the same standard of reporting requirements for every employer under the act. I recognize there may be some additional requirements for information. We are indeed working with the Human Rights Commission to make this information available. It is in the public domain.

To illustrate, here I have a report by one large private sector company, and there are 350 employers in Canada, so the stack of information is probably many feet high. If you compare the overall private sector report prepared by the Department of Human Resources with the public sector report for the public service tabled by the president of Treasury Board, you see the size of this.

We don't have any information to hide, but I think it has to be manageable and informative. I don't think any interest is going to be served by simply flooding information into the public domain, but the information is available.

• 1055

On enforcement, we agree that on the whole question of tribunals, we need some people with particular expertise. There should be representation from all designated groups on the list of people to be called to be members of these tribunals. We feel that an agency specializing in the employment equity area is required. We felt that the Human Rights Commission had expertise in this area and was best in a position to enforce this bill.

On the whole question of complaints, I think...

The Chair: Maybe I should interject at this point. Mr. Dick.

Mr. Dick: For the CEC, I would say that employment equity is about ensuring that the job market is open to all and is driven by fairness and the recognition of ability. It must not be just a discretionary policy; enforcement must be mandatory.

The CEC wants the federal government to undertake a pilot education and training initiative to increase public awareness and understanding of employment equity. People need factual information to understand why the bill will begin to address the problems of under–representation in many Canadian and federal services.

The Chair: Mr. Borovoy, do you have any comments?

Mr. Borovoy: You had asked me earlier to respond to the question about enforcement, and this is really to respond directly to Mr. Grose's remarks about relying on goodwill.

It's true that goodwill would be very helpful, but one of the lessons I learned a long time ago about the human condition is that in the real world, the fear of the worst is a more reliable incentive than the hope for the best. These programs are likely to work better this way.

I agree with the chairman's articulation of the way the enforcement mechanism would work. It wisely puts the focus on negotiation and conciliation as much as possible.

[Translation]

Pour ce qui est des rapports, je crois que la loi applique la même norme pour chaque employeur concerné. J'avoue qu'on a peut-être besoin d'informations supplémentaires. Nous nous efforçons de concert avec la Commission des droits de la personne, de rendre ces informations disponibles. Elles sont tombées dans le domaine public.

À titre d'illustration, j'ai ici le rapport d'une très grosse entreprise du secteur privé, et il y a 350 employeurs au Canada. Si on empile cette information, la pile aura certainement plusieurs pieds de hauteur. Si on compare le rapport global du secteur privé préparé par le ministère des Ressources humaines avec le rapport du secteur public préparé pour la fonction publique et déposé par le président du Conseil du Trésor, on voit ce que cela représente.

Nous n'avons riens à cacher, mais je crois qu'il faut que les documents soient maniables et informatifs. Je ne crois pas qu'on fasse oeuvre utile en rendant publiques une masse d'informations, mais ces informations sont disponibles.

1055

Pour l'application, nous sommes d'accord: pour les tribunaux, il faut des personnes qui aient des compétences particulières. Tous les groupes désignés devraient figurer sur la liste des gens que l'on sollicitera pour devenir membres de ces tribunaux. Nous estimons qu'il faut un organisme qui se spécialise dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Nous avons jugé que la Commission des droits de la personne avait des compétences dans ce domaine et était mieux à même d'appliquer le projet de loi.

Pour toute la question des plaintes, je crois. . .

Le président: Je pense devoir intervenir. Monsieur Dick.

M. Dick: Pour la CEC, je dirais que l'équité en matière d'emploi consiste à faire en sorte que le marché du travail soit ouvert à tous et ait comme moteurs l'équité et la reconnaissance des capacités. Ce ne doit pas être une simple politique discrétionnaire; le respect de la législation doit être obligatoire.

La CEC souhaite que le gouvernement fédéral lance une initiative pilote d'éducation et de formation pour sensibiliser davantage le public et lui faire mieux comprendre l'équité en matière d'emploi. Il faut que le public soit au courant des faits pour comprendre en quoi le projet de loi constituera un premier pas pour résoudre les problèmes de la sous-présentation dans de nombreux services canadiens et fédéraux.

Le président: Monsieur Borovoy, vous avez des remarques à faire?

M. Borovoy: Vous m'avez demandé plus tôt de répondre à la question de l'application et je vais en fait répondre directement aux remarques de M. Grose concernant la bonne volonté.

Il est vrai que la bonne volonté serait très utile, mais il y a une leçon que j'ai apprise il y a très longtemps sur la condition humaine et qui est que dans la vie réelle, la crainte du pire est un moteur plus sûr que l'espoir du meilleur. Ces programmes fonctionneront mieux de cette façon.

Je suis d'accord avec la façon dont le président a présenté le fonctionnement du mécanisme d'application. Autant que possible, on insiste, à juste titre, sur la négociation et la conciliation.

There are so many judgment calls —reasonable progress, reasonable accommodation—that it's vitally important that the thing operate this way. But this makes it all the more important that there be a more sensible and fair way of determining what those numerical goals should be at the outset.

Finally, on the question of the Canadian Human Rights Commission, I have difficulty understanding how it's going to perform effectively all the roles that the legislation would be assigning it, given its level of resources. I know this is a hell of a time to be raising the question of more resources for government operations in the light of the recent budget, but there's nothing more likely to create a feeling of cynicism in the community than if these cases are going to take years to process because the resources are not there. In saying this, I want to remind you that I am not now, never have been, and likely never will be an employee of the commission, the government, or any comparable organization—all of which is, as always, respectfully submitted.

The Chair: You may be part of the numerical goals.

Ms Pérez.

Ms Pérez: Overall we certainly support the bill as it has been tabled. We think that the recognition that employment equity is much more than numbers, an important one for us, is being addressed with this bill.

Also, the issue of hiring qualified people is an important one to address, because there is the notion that employment equity is about hiring unqualified designated group members.

On the issue of enforcement, we support the enforcement mechanism tabled in the bill, although that was not our first choice. We would have preferred to see a separate agency that would do the enforcement. However, we do recognize the question of financial constraints and are prepared to support it as stated in the bill, with the provision that there be some form of consultation with employers with regard to standards we are supposed to be meeting through the auditing process. We hope the Canadian Human Rights Commission will in fact do that.

The Chair: Ms Jardine.

• 1100

Ms Jardine: I would just like to say I believe the enforcement mechanisms in this bill are wholly inadequate. Reporting and planning are not adequate to address the problem.

Someone mentioned the federal government is a huge employer, and I would echo that. They need to lead by example. There has to be accountability in the public service for failure to address the needs and concerns of aboriginal people.

I think the comment was already made that you have to get away from the individual basis and start looking at the collective, rather than individual people coming forward. This is a collective problem.

[Traduction]

Il y a tellement d'évaluations subjectives—un progrès raisonnable, une intégration raisonnable—qu'il est tout à fait important que les choses fonctionnent de cette façon. Mais cela rend d'autant plus indispensable que l'on ait un moyen plus sensible et plus juste pour fixer ces objectifs numériques dès le départ.

Enfin, pour ce qui est de la Commission canadienne des droits de la personne, j'ai du mal à comprendre comment elle va parvenir à jouer efficacement tous les rôles que la législation lui confie, étant donné les ressources dont elle dispose. Je sais bien que ce n'est vraiment pas le moment de demander davantage de ressources pour les opérations gouvernementales à la lumière du récent budget, mais on est à peu près sûr d'avoir une réaction cynique de la part du public si le traitement de ces cas demande des années du fait du manque de ressources. En disant cela, je vous rappelle que je ne suis pas, que je n'ai jamais été et que je ne serai sans doute jamais un employé de la commission, du gouvernement ou de toute autre organisation semblable—et je vous dis cela avec tout le respect qui vous est dû, comme toujours.

Le président: Vous êtes peut-être compris dans les objectifs numériques.

Madame Pérez.

Mme Pérez: Nous sommes de façon générale favorables au projet de loi qui a été déposé. Nous pensons que, grâce à lui. il est admis que l'équité en matière d'emploie est bien plus que de simples chiffres et c'est une chose importante pour nous.

Il est aussi important de s'occuper de la question de l'embauche de personnes qualifiées, car certains pensent que faire preuve d'équité en matière d'emploi signifie engager des membres des groupes désignés qui ne sont pas qualifiés.

Pour la question de l'application, nous sommes favorables au mécanisme prévu dans le projet de loi, même s'il ne correspond pas à notre premier choix. Nous aurions préféré qu'un organisme distinct en soit chargé. Cependant, nous reconnaissons le problème des contraintes financières et nous sommes prêts à appuyer ce qui est proposé dans le projet de loi, dans la mesure où il y aura une certaine forme de consultation avec les employeurs en ce qui concerne les normes que l'on doit respecter tout au long du processus de vérification. Nous espérons en fait que la Commission canadienne des droits de la personne s'en chargera.

Le président: M^{me} Jardine.

Mme Jardine: Je me contenterai de dire que je juge les mécanismes d'application prévus dans le projet de loi tout à fait insuffisants. Faire des rapports et des plans ne suffit pas pour régler le problème.

Quelqu'un a dit que le gouvernement fédéral était un énorme employeur et je suis d'accord. Il est important qu'il donne l'exemple. Quelqu'un doit être responsable dans la fonction publique du fait que l'on ne répond pas aux besoins et aux inquiétudes des Autochtones.

Je crois qu'on l'a déjà dit, il faut s'écarter de l'aspect individuel pour commencer à regarder l'aspect collectif. Cela vaut mieux que des interventions individuelles. C'est un problème collectif.

I would advise the commission to reach out to aboriginal groups in this country to form a partnership to address the problem. They can identify the barriers. In this bill you have the employers making the plans. With what guidance and expertise are they making the plans to reduce the level of racial discrimination?

The Chair: Mr. Boyd.

Mr. Boyd: Our association's position is we certainly support the bill as a step in the right direction. We have already expressed concerns about the scope of the bill in terms of when all of the public sector would be brought in, and we don't quite understand why different timeframes and rules would apply to some and not to others.

We have some concerns about the expression of Treasury Board as the employer as opposed to all of the individual departments and agencies, not only in terms of the development of the plans, but in terms of the reporting of the plans and the whole enforcement side.

We certainly agreed with the Human Rights Commission when they talked about the fact that no regulations could be made with respect to the enforcement without the approval of Treasury Board, yet Treasury Board has been named as an employer. That's a benefit not enjoyed by the private sector. We have some concerns about that.

We have some concerns on the enforcement side about the continuing ability of people to launch complaints. We find that in the enforcement there's just too much protection for the double jeopardy as opposed to not enough.

The Chair: Ms Joannou.

Ms Joannou: I'd like to say we are opposed to the bill. It's a very blunt instrument to address the issue. We do not consider women a disadvantaged group at all, numerically or otherwise. We are cognizant that there are some people who are in need of protection. We definitely include the disabled and the aboriginals in there, and their issues may be addressed separately, not including women.

I think, too, that in business, enlightened self-interest will prevail, as it has. I think this bill is in a time warp, in a way. They think we are still twenty or thirty years back, whereas the situation has changed and it will go on changing. We would favour conditions made on present hiring rather than on historical issues.

As far as the Human Rights Commission is concerned, we are opposed to them being in charge of implementing the bill because we are cognizant that they are a political body and biased. They are not following rules of procedure as quoted. They serve as both judge and jury. Also, the commission is not generally accountable to Parliament.

The Chair: Professor Irvine, do you have any comments?

Prof. Irvine: Thank you very much for the opportunity to appear here today.

The effectiveness of legislation like this depends on more than just enforcement tools. That is, a basic point needs to be decided on by the committee. What is the objective of the legislation? If you build in competing objectives, the legislation is bound to be ineffective.

[Translation]

Je conseillerais à la commission de s'adresser aux groupes autochtones du pays pour constituer un partenariat afin de résoudre le problème. Ils sont à même d'identifier les obstacles. Dans le projet de loi, ce sont les employeurs qui font les plans. Quels conseils et quelles compétences ont—ils pour concevoir des plans visant à réduire la discrimination raciale?

Le président: Monsieur Boyd.

M. Boyd: Notre association appuie ce projet de loi car il constitue un pas dans la bonne direction. Nous avons déjà dit nos inquiétudes quant à sa portée pour ce qui est du délai d'application pour l'ensemble du secteur public et nous ne voyons pas pourquoi certains bénéficient de délais et de règles différents.

Nous sommes inquiets de voir que l'on présente le Conseil du Trésor comme le seul employeur au lieu de considérer individuellement les ministères et les organismes, pas seulement pour ce qui est de mettre au point les plans, mais également pour en rendre compte et pour appliquer la législation.

Nous sommes certainement d'accord avec la Commission des droits de la personne lorsqu'elle dit qu'aucun règlement d'application ne peut être pris sans l'approbation du Conseil du Trésor; or, le Conseil du Trésor est cité comme étant l'employeur. C'est un avantage que n'a pas le secteur privé. Cela nous inquiète donc.

Sur le plan de l'application, nous nous inquiétons de voir que l'on continue à laisser les gens déposer des plaintes. Nous estimons que sur le plan de l'application, il y a trop de garantie pour la mise en cause de l'autorité de la chose jugée.

Le président: Madame Joannou.

Mme Joannou: Je dois dire que nous nous opposons au projet de loi. Il constitue un outil très grossier pour répondre au problème. Nous n'estimons pas que les femmes constituent un groupe défavorisé du tout, tant sur le plan numérique qu'autrement. Nous reconnaissons que certaines personnes ont besoin de protection. Ce sont notamment les personnes handicapées et les Autochtones et on peut traiter leurs problèmes indépendamment, sans inclure les femmes.

Je crois aussi que dans le domaine des affaires, c'est l'intérêt personnel bien conçu qui l'emportera comme toujours. Il nous semble que d'une certaine façon, ce projet de loi répond à une situation ancienne. On se voit encore dans la situation où on était il y a 20 ou 30 ans, mais les choses ont changé et vont continuer à changer. Nous préférerions voir des conditions réflétant la situation actuelle de l'embauche plutôt que des questions historiques.

En ce qui concerne la Commission des droits de la personne, nous nous opposons à ce qu'elle soit responsable de l'application du projet de loi car nous savons qu'il s'agit d'un organe politique plein de préjugés. Ses membres ne suivent pas fidèlement les règles de procédure. Ils sont à la fois juges et jury. De plus, la commission n'a généralement pas de comptes à rendre au Parlement.

Le président: Monsieur Irvine, avez-vous des remarques à faire?

M. Irvine: Je vous remercie infiniment de m'avoir permis de comparaître aujourd'hui.

L'efficacité d'un texte de loi comme celui-ci dépend de bien plus que de simples outils d'application. C'est-à-dire que le Comité devra se prononcer sur un point essentiel. Quel est l'objectif de ce projet de loi? Si on y inclut des objectifs contradictoires, il sera inévitablement inefficace.

To this end, what I'd recommend is strengthening the parts of the bill that centre on paragraph 5(a) and weakening the parts of the bill that centre on paragraph 5(b).

The Chair: We have thirty seconds left, so I will ask the indulgence of those I have not asked. We heard your comments earlier, and I wish we could get the summary, but we don't have time.

I would like, on behalf of the committee and the staff, to thank you all for taking the time and effort and for your participation.

[Traduction]

Voilà pourquoi, je recommanderais que l'on renforce les parties du projet de loi qui tournent autour de l'alinéa 5a) et que l'on affaiblisse les parties du projet de loi qui tournent autour de l'alinéa 5b).

Le président: Il nous reste 30 seconde, aussi demanderai—je l'indulgence de ceux à qui je n'ai pas donné la parole. Nous avons entendu votre exposé auparavant et j'aurais aimé pouvoir vous donner la possibilité de résumer, mais nous n'en avons pas le temps.

Au nom du Comité et du personnel, je tiens à vous remercier tous d'avoir pris le temps et fait l'effort de participer.

	,	6

From the Council of Canadians with Disabilities: Carol McGregor.

From REAL Women of Canada:

Sophie Joannou, Board Member.

From the Assembly of First Nations:

Wendall Nicholas.

From the Inuit Taparisat:

Joanne St. Lewis.

From the Métis National Council:

Diane Giellis.

From the Congress of Aboriginal Peoples:

Diane Jardine.

 $From\ the\ Canadian\ Human\ Rights\ Commission:$

Marguarite Keely, Director General.

From the Canadian Civil Liberties Association:

Alan Borovoy, General Counsel.

Du Conseil des Canadiens avec déficiences:

Carol McGregor.

De «REAL Women of Canada»:

Sophie Joannou, membre du conseil d'administration.

De l'Assemblée de la Première Nations:

Wendall Nicholas.

Du Inuit Taparisat:

Joanne St. Lewis.

Du Ralliement national des métis:

Diane Giellis.

Du Congrès des personnes autochtones:

Diane Jardine.

De la Commission des droits de la personne:

Marguarite Keely, directrice générale.

De l'Association canadienne des libertés civiles:

Alan Borovoy, conseiller.

MAIL POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From Treasury Board:

Pierre Martel, Policy Advisor.

From the Canadian Bankers Association:

Fresia Pérez, Chairman, Employment Equity Standing Committee.

From Public Service Alliance of Canada:

Nycole Turmel, Vice-President Executive.

From the Canadian Ethnocultural Council:

Emmanuel Dick, Vice-President.

From the National Action Committee on the Status of Women:

Avvy Go.

From the University of British Columbia:

Andrew Irvine.

From the Manitoba Telephone System:

Mona Katawne, Director.

From the Canadian Paraplegic Association:

Eric Boyd, Executive Director.

TÉMOINS

Du Conseil du trésor:

Pierre Martel, conseiller politique.

De l'Association des banquiers canadiens:

Fresia Pérez, présidente, Comité permanent de l'équité en matière d'emploi.

De l'Alliance de la fonction publique du Canada:

Nycole Turmel, vice-présidente exécutive.

Du Conseil ethnoculturel du Canada:

Emmanuel Dick, vice-président.

Du Comité canadien d'action sur le statut de la femme:

Avvy Go.

De l'Université de la Colombie-Britannique:

Andrew Irvine.

Du Système téléphonique du Manitoba:

Mona Katawne, directrice.

De l'Association canadienne des paraplégiques:

Eric Boyd, directeur exécutif.

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

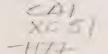
If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 43

Tuesday, March 14, 1995 Tuesday, March 21, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 43

Le mardi 14 mars 1995 Le mardi 21 mars 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Police de la

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Andrew Telego Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 14, 1995 (48)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met *in camera* at 11:08 o'clock a.m. this day, in Room 308, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

Acting Members present: Bonnie Hickey for Bob Wood; Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis-Philippe Côté and Diane McMurray, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and June Dewetering, Research Officers.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

It was agreed, — That an issues and options document based on the evidence on Bill C-64 be prepared by the Committee researchers for distribution to members.

It was agreed, — That officials from Human Resources Development be invited to appear to discuss possible amendments to Bill C-64.

It was agreed, — That the Commissioner of Human Rights be invited to appear before the Committee on the Annual Report of the Commission and on the 1995–96 Main Estimates, if possible on March 28 and that the Minister of Justice be invited to appear on the 1995–96 Main Estimates, if possible on March 30.

It was agreed,—That the meetings of the Committee for the purpose of considering a report on the subject of employment equity be held in public.

At 12:28 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MARCH 21, 1995

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:04 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: Maurizio Bevilacqua for Marlene Catterall and Chuck Strahl for Sharon Hayes.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 14 MARS 1995 (48)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 11 h 08, dans la salle 308 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan et Andrew Telegdi.

Membres suppléants présents: Bonnie Hickey pour Bob Wood, Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté et Diane McMurray, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et June Dewetering, attachées de recherche.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Il est convenu,—Qu'un document sur les questions et les options établi à partir des témoignages présentés au cours de l'étude du projet de loi C-64 soit préparé par les attachés de recherche à l'intention des membres du Comité.

Il est convenu,—Que les fonctionnaires du ministère du Développement des ressources humaines soient invités à comparaître pour parler des modifications possibles au projet de loi C-64.

Il est convenu, — Que le commissaire aux droits de la personne soit invité à comparaître devant le Comité à propos du Rapport annuel de la Commission et du budget principal des dépenses de 1995–1996, le 28 mars si possible, et que le ministre de la Justice soit invité à comparaître à propos du budget principal des dépenses pour 1995–1996, le 30 mars si possible.

Il est convenu, — Que le huis clos soit levé pour les séances du comité dont l'objet est l'étude d'un rapport traitant de l'équité en matière d'emploi.

À 12 h 28, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 21 MARS 1995

(49)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 04, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Maurizio Bevilacqua pour Marlene Catterall et Chuck Strahl pour Sharon Hayes.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Witnesses: From the Department of Human Resources Develand Michael Dixon, Senior Counsel, Legal Services.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

The witnesses answered questions.

At 12:46 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

it*Témoins: Du Ministère du Développement des ressources opment: Gay Stinson, Coordinator, Employment Equity Branch humaines: Gay Stinson, coordonnatrice de l'équité en matière d'emploi; Michael Dixon, avocat-conseil principal, Services juridiques.

> Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Les témoins répondent aux questions.

À 12 h 46, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

Le greffier du Comité

Wavne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, March 21, 1995

[Traduction]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 21 mars 1995

• 1105

The Chair: I would like to call the meeting to order.

I welcome back the officials from the Department of Human Resources Development. I think it's very kind of you, and we appreciate your making yourself available to us often and even on short notice.

We have an open agenda. This came about as a result of a request from some members of the committee to bring back the officials.

Since all of us were at that meeting, I would yield the floor to Mr. Ménard, should he wish to start the series of questions.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Monsieur le président, je voudrais poser une question pour qu'on comprenne bien la façon dont nous allons fonctionner. Serait—il souhaitable que l'on adresse nos questions à tour de rôle, soit l'Opposition officielle, le parti au pouvoir et le Parti réformiste, ou ne serait—il pas plutôt souhaitable qu'on étudie le projet de loi article par article pour voir ce qui se pose comme irritant? M'écoutez—vous, monsieur le président?

The Chair: I heard the last part. Repeat the first part only.

M. Ménard: Je vais recommencer. Pour vous, il n'y a rien de trop beau. Est—il utile que l'on procède de façon conventionnelle, en posant des questions, ou ne devrait—on pas examiner chaque article afin que tous les députés puissent soulever des questions s'il y a des irritants qui ont été portés à notre attention au cours des audiences?

The Chair: That's a good proposal. Chuck, would you like to comment on that approach?

Mr. Strahl (Fraser Valley East): I'll just start with my general approach. I received 250 pages at 9 o'clock this morning, and I'm just going through it while he's talking. I'll add my intelligent comment later.

The Chair: Okay. How about the government side? Is there any particular approach you would like to take on the suggestion of Mr. Ménard?

Mr. Maloney (Erie): The staff has prepared a list of questions, which I have reviewed. Rather than reinvent the wheel, I think some of these questions are pertinent. Others may feel otherwise. So if we have an outline right here. . .

The Chair: In that case, then, I think we can ask what we would like to ask and then...

Mr. Telegdi, is there any particular approach you would suggest?

Mr. Telegdi (Waterloo): I have a number of questions I would like to ask, Mr. Chair.

Le président: La séance est ouverte.

Je souhaite de nouveau la bienvenue aux fonctionnaires du ministère du Perfectionnement des ressources humaines. Nous vous remercions de vous être montrés si disponibles jusqu'ici et d'avoir été prêts à comparaître souvent devant le Comité et même à très court préavis.

Aujourd'hui, nous avons un ordre du jour ouvert. Certains membres du Comité ont demandé à revoir les fonctionnaires pour leur poser des questions.

Étant donné que nous étions tous présents à la réunion où cette décision a été prise, je donnerai d'abord la parole à M. Ménard.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Mr. Chairman, I'd like to ask a question in order to make sure we all understand how we will proceed. Would it be preferable that we ask our questions each in turn, that is the Official Opposition, the government members and then the Reform Party or would it be preferable to study the bill clause by clause to see which ones create a problem? Are you listening, Mr. Chairman?

Le président: J'ai entendu la demière partie de ce que vous disiez. Pourriez-vous répéter la première partie seulement.

Mr. Ménard: I'll start over again. I would do anything for you. Should we do as usual and ask our questions or should we study the bill clause by clause so we can know what problems witness have drawn our attention to during our hearings?

Le président: C'est une bonne idée. Chuck, qu'en pensez-vous?

M. Strahl (Fraser Valley–Est): Je vais commencer par mon petit laïus habituel. À 9 heures ce matin, j'ai reçu 250 pages de documentation que je suis en train maintenant de consulter. Je ferai une remarque intelligente plus tard.

Le président: Très bien. Dans ce cas, qu'en pensent les députés ministériels? Laquelle des deux façons de procéder que propose M. Ménard préférez-vous?

M. Maloney (Erie): Notre personnel a préparé une liste de questions que j'ai étudiées. Je crois que certaines d'entre elles sont pertinentes. Tout le monde n'est peut—être pas de cet avis, mais au lieu de réinventer la roue, je crois que nous devrions nous en servir. Comme on nous propose déjà. . .

Le président: Dans ce cas, peut-être devrions-nous simplement poser les questions qui nous intéressent. . .

Monsieur Telegdi, avez-vous une préférence?

M. Telegdi (Waterloo): Monsieur le président, j'ai plusieurs questions que j'aimerais poser.

I do regret, though—and I want to say this again—that I have a whole pile of documents in my office that arrived there today.

The Chair: I think that instead of regretting it, we should appreciate the work of the staff. I think they have done some hard work. I received mine about one minute before the committee meeting, and I am not complaining. I think we have to realize that we are all working under restraints. In fairness to the staff, Mr. Telegdi, I think we have made that point clearly enough in the past. They have done their best, and I think we will do the best we can.

Mr. Telegdi: Mr. Chairman, for the record, I come from a municipal council that used to deal with a lot smaller agendas than we're dealing with, granted. They have less resources available to them.

But the fact of the matter is that if you're going to be setting public policy, which we are doing, then in order for us to set good policy, we want to have information in a timely fashion. If we don't have that, it mars the work of the committee and it doesn't enable members to be best prepared to ask questions of witnesses.

• 1110

I just wanted that to be on the record once more.

The Chair: I will cut the debate on the procedure, an internal committee matter. We have departmental officials before us and I really have confidence in the expertise that each member of the committee has developed over the weeks.

On that point, I would like to start a question from Mr. Ménard.

M. Ménard: Je vous remercie d'être avec nous. J'ai conservé précieusement le cadeau que vous nous aviez offert lors de votre première visite devant le Comité, soit la loi avec les modifications interprétatives que vous souhaitez y apporter. Je veux faire deux commentaires avant de poser des questions plus spécifiques.

Une question qui a été soulevée à plusieurs reprises au cours des audiences est la place que l'on accordera aux syndicats dans l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi, ainsi que dans la formulation des plaintes. Il est apparu que le projet de loi qui est devant était lacunaire à plusieurs égards.

Pouvez-vous nous rappeler quelle était l'intention du législateur en nous proposant ce projet de loi? Y aurait-il possibilité, selon vous, que l'on puisse modifier le projet de loi pour faire une place un peu plus centrale aux syndicats? C'est une première série de griefs et de formulations qui nous ont été présentées. Je reviendrai avec des questions plus spécifiques.

Il me semble que la grosse lacune de ce projet—le Bloc québécois est d'accord sur le projet de loi et souscrit aux objectifs d'équité en matière d'emploi—est que l'on ne donne pas une juste place aux syndicats. Je terminerai en vous disant que, par exemple, on nous a suggéré de modifier la loi de manière à prévoir qu'il puisse y avoir des mécanismes formels pour afficher le plan d'équité en matière d'emploi, le rendre disponible et en assurer une plus grande diffusion.

[Translation]

Je regrette cependant—et ce n'est d'ailleurs pas la première fois que cela se produit—de devoir dire que j'ai reçu toute une pile de documents sur le sujet aujourd'hui même.

Le président: Je crois qu'au lieu de nous lamenter, nous devrions remercier les membres de notre personnel de leur travail. J'ai reçu mes documents une minute avant la réunion du Comité, et je ne me plains pas. Nous faisons tous face à des contraintes. Il faut être juste envers notre personnel, monsieur Telegdi, et je crois qu'on a déjà tiré son attention sur ce point. Le personnel a fait de son mieux et nous devrions faire de même.

M. Telegdi: Monsieur le président, j'aimerais préciser, pour le compte rendu, que j'ai déjà fait partie d'un conseil municipal qui, je l'admets, traitait de questions moins importantes. Ce conseil disposait cependant de beaucoup moins de ressources que nous.

Comme on nous demande de proposer des politiques publiques, et comme nous voulons bien faire notre travail, il est nécessaire que nous recevions l'information pertinente en temps opportun. Si le Comité n'a pas cette information, les membres du Comité ne peuvent pas faire leur travail convenablement et bien préparer leurs questions.

Je voulais simplement le dire publiquement encore une fois.

Le président: Je vais couper court à ce débat sur la procédure qui n'intéresse que le Comité. Nous avons convoqué aujourd'hui des fonctionnaires et grâce aux connaissances qu'ont acquises les membres du Comité au cours des dernières semaines, je suis convaincu qu'ils sont en mesure de leur poser les questions voulues.

Cela étant dit, je demanderai à M. Ménard de poser la première question.

Mr. Ménard: Thank you for being here. I have preciously saved the gift you gave us when you last appeared before the committee, that is the Act and the interpretation amendments you were suggesting. I would like to make two comments before asking specific questions.

During the course of our hearings, several witnesses wondered what would be the unions' role in the establishment of an employment equity plan as well as in the complaint mechanism. They insisted on several shortcomings in the bill in that respect.

Could you remind us what was the legislator's intent with this bill? In your opinion, would it be possible to amend it to give unions a more important role in that respect? It is a first series of complaints concerning the bill that were made to us. I will ask more specific questions later.

I believe the biggest shortcoming of the bill—the Bloc Québécois supports this bill and the employment equity objectives it sets forth—is that it doesn't set out a fair role for unions to play. I will end by saying that witnesses have suggested, for example, to amend the act in order that it specifies that the employment equity plan must be posted in the workplace and widely circulated among employees.

Ce sont des préoccupations qui ont été soulevées à plusieurs reprises par les témoins qui ont comparu devant nous. Comment witnesses that have appeared before us. What should be done about pouvons-nous disposer de ces questions?

Mme Gay Stinson (coordonnatrice, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Développement des ressources Department of Human Resources Development): It is easier for humaines): Il m'est plus facile de m'exprimer en anglais. Est-ce possible?

M. Ménard: Allez-y.

Ms Stinson: The guiding principle we have followed in writing this bill and establishing and clarifying the rules for the unions is something on two sides.

On one hand, we wished to recognize - particularly in unionized settings, but also where there are no unions for employee representatives, no matter how they may be selected—the very real, vital importance of having the involvement of employee representatives in designing a program and in assisting that program to be most effective.

On the other side, we also wished to ensure that we were not establishing a new or different decision-making structure in a place of business because of this act. What I am referring to here is what some people would call a co-management regime.

We are not establishing new rights for unions that do not already exist; therefore, we are not establishing new decision-making powers or a new role of decision-making on the part of the union with management that does not already exist.

In the bill you have before you, you see certain clauses that are making it clear-or at least our intention is to make it clear—that there is a very clear role to be played by employee representation, but that role is to facilitate the best outcome and it does not extend as far as creating a co-management or equal decision-making or equal partnership situation in business, because that is not the situation that exists in business on other matters either.

M. Ménard: Vous employez le mot «cogestion» qui nous renvoie à une définition très précise de la participation des travailleurs à l'entreprise. Seriez-vous d'accord que ce Comité envisage d'accorder une place plus grande aux syndicats dans l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi sans que, pour autant, on se dirige vers une formule de cogestion?

• 1115

Pensez-vous qu'on pourrait permettre aux syndicats d'occuper une plus grande place dans l'entreprise, demander que l'on affiche le plan d'équité en matière d'emploi et que l'on ait l'obligation de formuler des renseignements aux employés et demander que les syndicats puissent être associés à différentes étapes de l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi sans que cela devienne de la cogestion? La cogestion a trait au type de propriété de l'entreprise et pas nécessairement à l'élaboration des décisions.

Ms Stinson: I leave it to this committee to come up with recommendations on improving the wording.

Certainly the intention is to recognize that role, to recognize that the unions should play a role in determining the kinds of measures that need to be undertaken based on the information that shows the kind of inequity there is and also in communicating with employees, particularly on matters such as self-identification and the value of the workforce survey.

[Traduction]

Those are concerns which were raised on several occasions by those concerns?

Ms Gay Stinson (Coordinator, Employment Equity Branch, me to answer in English. Can I do so?

Mr. Ménard: Of course.

Mme Stinson: Le principe fondamental dont nous nous sommes inspirés dans ce projet de loi en ce qui touche le rôle des syndicats comporte deux éléments.

D'une part, nous avons voulu reconnaître, particulièrement là où il existe des syndicats, mais aussi dans les milieux de travail où le personnel n'est pas syndiqué, le fait qu'il est très important de faire participer les représentants des employés à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi.

Par ailleurs, nous voulions cependant nous assurer que la loi ne crée pas de nouvelles instances décisionnelles dans un milieu de travail. Je fais ici allusion à ce que certains appellent un régime de cogestion.

Nous ne créons donc pas des droits syndicaux qui n'existent pas à l'heure actuelle. Nous ne créons donc pas non plus de nouvelles instances décisionnelles ni ne conférons de nouveaux pouvoirs décisionnels aux syndicats.

À notre sens, le projet de loi contient des dispositions précisant très clairement le rôle des représentants syndicaux qui est de participer à l'élaboration du meilleur programme d'équité en matière d'emploi possible. Il ne s'agit pas d'établir un régime de cogestion ou de participation des syndicats aux décisions lorsque ces régimes n'existent pas.

Mr. Ménard: You have used the word co-management which refers to a very specific type of partnership between management and workers. Would you support the idea that this committee tries to give a greater role to unions in the establishment of an employment equity plan without that however leading to a co-management regime?

Do you think that unions could be allowed to play a greater role. Would it be possible to request that the employer's employee equity plan be posted? Could the employer be require to give information to his employees? Would it be possible to request that unions be involved at various stages of the preparation of an employment equity plan, without it becoming a co-management? Co-management deals obviously with the management of the company and not necessarily with the decision-making process.

Mme Stinson: Je laisse au Comité le loisir de formuler un libellé plus approprié.

Le projet de loi vise certainement à reconnaître ce rôle, à reconnaître le fait que les syndicats devraient être consultés quand l'employeur doit décider des mesures qui doivent être prises en fonction des renseignements qui font état d'une iniquité; de plus le syndicat devrait communiquer avec les employés, les renseigner, tout particulièrement en ce qui a trait à l'auto-identification et à l'importance des sondages effectués en milieu de travail.

Generally, on this matter or on any other matter, we have not taken a very prescriptive approach. Therefore, generally speaking, in talking about these, although there is very much more clarification in this bill than in the current act, we still have stopped short of prescribing every element, every activity, or the nature of the exact kind of involvement because we have felt it is probably a better course to follow to indicate generally the kind of activity and to leave for each employer a flexible arrangement to allow them to determine the best way for them to work together on it. So generally that has been the approach, to leave that kind of flexibility. Always on these matters we're considering both sides.

M. Ménard: Nous nous posons une deuxième question, qui est assez centrale et qui est revenue de façon récurrente dans les témoignages des gens qui ont comparu devant nous. Il s'agit du rôle du Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

Ce tribunal donne un accès un peu privilégié à l'employeur. Si j'ai bien compris la loi, on ne permet pas aux syndicats ou aux travailleurs de faire une demande d'audience devant le Tribunal d'équité en matière d'emploi. Est—ce qu'on ne met pas en danger l'équilibre que l'on doit préserver dans une entreprise en ne permettant pas à un partenaire aussi important que le syndicat ou un travailleur de faire une demande en vue d'obtenir une audience devant le Tribunal?

Nous avons compris que dans certains cas, le Tribunal pouvait être composé d'un seul juge, selon la complexité de la cause ou du courant jurisprudentiel. Donc, il semble qu'il y ait un déséquilibre qui n'était peut-être pas voulu délibérément par le législateur. Cette disposition n'est-elle pas un peu inquiétante?

Ms Stinson: I'd like to answer on two points. Maybe Michael Dixon could also add some comments.

On the first point, you're wondering if employers have a privileged position in their ability to come before a tribunal. I would not express it that way. There are no possibilities on the part of any party to bring a complaint and therefore to seek out a tribunal, a hearing, and a judgment.

The reason that either an employer or the Human Rights Commission can seek out a judgment through a tribunal is that these obligations are placed on the employer. The effectiveness of that employer's activities is assessed in a compliance review, and after a period of negotiation—let's assume we have a case where there is no agreement—we have provided an avenue to ensure there is a way to determine what activities the employer must pursue.

That can arise through two ways. If the Human Rights Commission is requiring activities of an employer that the employer believes are unjust, impractical, undoable, unfair, the employer has the right of appeal, shall we say, which is to go to a tribunal to put forward the matter and to ask for a judgment.

[Translation]

Dans l'ensemble, pour cette question et pour bien d'autres questions, nous avons préféré ne pas procéder par prescription. Ainsi, dans l'ensemble, même si ce projet de loi est beaucoup plus précis que la loi originale, nous n'avons pas établi de prescription pour chaque élément, chaque activité, ou même préciser exactement la nature de la participation de chaque intervenant parce que nous étions d'avis qu'il vaudrait mieux simplement indiquer le type d'activité qui devrait être prévue et laisser à l'employeur la marge de manoeuvre nécessaire pour déterminer la meilleure façon de procédé. Ainsi, dans l'ensemble c'est la façon dont nous avons procéder, nous avons voulu assurer une certaine souplesse. Dans ces affaires, nous pensons toujours à la position des deux parties.

Mr. Ménard: There is another question that has been raised several times by witnesses that have appeared before the Committee. It deal with the role of the Employment Equity Review Tribunal.

Employers seem to have a somewhat privileged access to this Tribunal. If I understand the bill correctly, unions and workers cannot request a hearing before the Employment Equity Review Tribunal. Could this not jeopardize the balance one must keep in a company, by preventing an important partner, like the union or an employee, from requesting a hearing before the Tribunal?

We have understood that in some cases the Tribunal may consist of only one member, unless the complexity or precedential significance of the request or application requires more members. The drafters might therefore have created an unintentional imbalance. Doesn't this clause give cause for concern?

Mme Stinson: J'aimerais donner deux explications. Peut-être Michael Dixon pourra-t-il ajouter quelque chose.

Tout d'abord, vous vous demandez si les employeurs sont en quelque sorte privilégiés parce qu'ils peuvent présenter une demande au tribunal. Ce n'est pas mon interprétation de ces dispositions. Aucune partie ne peut porter plainte et demander la constitution d'un tribunal, demander une audience ou demander qu'un tribunal rende une décision.

La Commission des droits de la personne ou l'employeur peuvent demander à un tribunal de rendre une décision parce que c'est l'employeur qui est tenu de se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'efficacité des mesures prises par l'employeur est évaluée dans le cadre d'une vérification de conformité, et après une période de négociation—supposons que les parties ne peuvent s'entendre—il est possible d'avoir recours à un mécanisme qui permettra de déterminer les mesures que doit prendre l'employeur.

De deux choses l'une. Si la Commission des droits de la personne exige de l'employeur qu'il prenne des mesures qu'il juge injustes, peu pratiques, irréalisables, l'employeur a le droit d'interjeter appel, si je peux m'exprimer ainsi, c'est-à-dire de s'adresser à un tribunal, exposer la situation et demander à ce tribunal de rendre une décision.

[Traduction]

• 1120

On the other hand, because we are providing enforcement Commission and tribunal, the commission itself may also go to a tribunal. If it has taken every possible activity in its mandate to achieve agreement, to give a direction, to get this employer on track. doing what it has to do, and the employer is still failing to do it, then the commission can also go to a tribunal for a binding order.

So I don't think it's a question of privilege.

Mr. Telegdi: How do you realistically measure from statistics the successes we have had?

Ms Stinson: That's a very broad question, but I'll answer in two ways, and if I haven't caught your meaning, you can ask me again.

Mr. Telegdi: Let me be a little more specific and then maybe we can be more general.

A 1990 study by Statistics Canada looked at university graduates, the class of 1990 graduating with bachelor degrees. What they found was that 55% of the graduates were female, 45% were male. Then there is the other breakdown. What they found was they were receiving equal employment opportunities. They also found the female graduates on the average were making more money per hour than the male graduates were.

If you look at that specific statistic, it would suggest to me a great deal has changed. If you take the workforce and look at it as a whole instead of looking at what's actually happening in various areas, then the picture isn't quite as bright. Given that, at one point does one say for one of the target groups, yes, we have made significant gains, and perhaps we should be looking at strategies to deal with target groups who have not made those gains?

I am looking for your department having up-to-date statistics. which perhaps even the committee could get their hands on, showing these various kinds of trends.

Ms Stinson: Yes, we have a great number of statistics. As you may know, statistics can show a wide variety of things, depending on which things are selected.

About the graduate study, you are very right to say over time there has been a considerable change for women. The women's movement has been active, and politically active, and more effective, shall we say, societally for more years than the other three of the designated groups. Nonetheless, globally there remains in the labour market evidence that even for women there continue to be areas where women are not fully represented in the whole range of different occupations. A lot of the barriers that arise for women arise in the course of their careers.

So even though that graduate study said that when women are equally professionally qualified, in their first job, having been qualified, they are paid equally... That's equal pay for work of equal value. We have that legislation, and it's been

Cependant, puisque pour la première fois nous prévoyons for the first time by establishing this rule for the Human Rights des procédures d'application en établissant ces règlements pour la Commission des droits de la personne et le tribunal, la Commission elle-même peut maintenant s'adresser à un tribunal. Si la Commission a fait tout ce qu'elle pouvait, conformément à son mandat, pour arriver à une entente avec l'employeur, pour donner des directives, pour aider l'employeur à prendre les bonnes mesures, et que l'employeur ne fait toujours pas ce qu'il doit faire, la Commission peut demander un arrêt exécutoire au tribunal.

Je ne crois pas qu'il s'agisse de privilèges.

M. Telegdi: Comment pouvez-vous déterminer si nos efforts ont été couronnés de succès simplement en vous inspirant des statistiques?

Mme Stinson: C'est une question fort générale, mais je vous donnerai deux réponses. Puis, si je n'ai pas vraiment répondu à votre question, vous pourrez me la poser à nouveau.

M. Telegdi: Permettez-moi de poser donc une question un peu plus précise pour que vous puissiez mieux y répondre.

En 1990, Statistique Canada a effectué une étude des diplômés d'université, les finissants de 1990, détenteurs d'un baccalauréat. On a constaté que 55 p. 100 des diplômés étaient des femmes. On a fait d'autres ventilations. On a constaté que ces femmes avaient des perspectives d'emploi égales. De plus, on a découvert que les diplômées en moyenne avaient un salaire horaire plus élevé que les diplômés.

Ces statistiques semblent donc indiquer que les choses ont beaucoup changé. Si vous étudiez l'ensemble de la population active plutôt qu'un certain secteur en particulier, les choses ne sont pas aussi encourageantes. Est-il donc possible, après avoir étudié la situation d'un groupe désigné en particulier de dire oui, nous avons effectué des progrès importants, et nous devrions peut-être maintenant songer à des stratégies visant les groupes désignés ou les groupes-cibles dont la situation n'a pas vraiment évolué?

Votre ministère dispose-t-il de statistiques récentes, qu'on pourrait peut-être remettre même au comité, qui démontrerait ce genre de tendances?

Mme Stinson: Oui, nous avons beaucoup de statistiques. Comme vous le savez peut-être, les statistiques peuvent démontrer toutes sortes de choses, selon les chiffres qu'on étudie.

Pour ce qui est de l'étude des diplômés, vous avez raison de dire qu'au fil des ans, les choses ont beaucoup changé pour les Le mouvement féministe est politiquement, et plus efficace au point de vue sociétal, et ce depuis plus d'années que ceux qui représentent les trois autres groupes désignés. Néanmoins, il demeure des secteurs du domaine du travail où les femmes ne sont pas pleinement représentées, dans tous les domaines. Les femmes sont confrontées à des obstacles souvent tout au long de leur carrière.

Ainsi, même si les auteurs de cette étude sur les diplômés ont signalé que lorsque les femmes ont les mêmes compétences professionnelles, pour leur premier emploi, elles ont le même salaire...cela représente simplement un salaire égal pour un

ten years down the road, that's when they start to see there are some barriers giving evidence to the fact that at that point those women who were equally qualified and started off in the labour market and started off at the same entry-level salary did not continue to get promotions or augmentations in their salary throughout their career.

1125

A lot of the studies about women therefore deal with two sorts of things: the lack of women throughout all kinds of occupations and their concentration in only certain ones, and secondly what's commonly called the glass ceiling effect—that there isn't a full and complete line of promotability and increases in salary over a woman's career lifetime. So there are other kinds of statistics that follow the situation of women upon graduation through their life in employment.

In addition to that kind of information, we have a lot of other information that tracks, at the broad group level, the key statistics that have always been the statistics that have given rise to these policies in Canada in the first place. They are tracking, for example, disparate rates of unemployment versus employment and disparate rates of occupational segregation or concentration, which is a big one for women, although not necessarily for all of the groups. We also track wage rates, which are more of a proxy indicator about whether or not we have a distribution throughout all occupations at all levels.

So there are certain key indicators we have been tracking for many years, and really it's those indicators that have provided the basis for public policy in Canada on these kinds of specially targeted training programs for employment equity policies. We continue to track them. We have evidence of those.

I think the department has already made quite a few statistics available to the committee. I can go back and see whether there are others. There are infinite numbers of statistics available, certainly, but a great number of them pertain to that particular fact.

Mr. Telegdi: When Minister Axworthy was before us, he very specifically said the legislation was not meant to make amends for past sins.

It seems to me the statistics from 1990 related to male and female graduates should be looked upon as a development that should be celebrated instead of saying that in the future some impediments will be put in the way of people.

I would say this is pretty historic. It's an achievement. It would seem to suggest we're having a critical mass coming out of our post-secondary educational institutions, which shows that for those students the opportunities are there and are going to be there, because this is a new development. This isn't something that historically has been the case.

If you look at it, we're not trying to atone for past sins. We should be celebrating that and not assuming they're going to be thwarted down the line. That seems to be the assumption that's being made.

[Translation]

effective, and that's true. But when they do follow-up studies travail de valeur égale. Nous avons une loi en ce sens, une loi qui a été efficace je le reconnais. Mais lorsqu'on procède à une étude complémentaire ou à un suivi dix ans plus tard, on constate souvent qu'en raison de divers obstacles, ces femmes qui avaient les mêmes compétences que les hommes et avaient le même salaire de base qu'eux, n'ont pas eu les mêmes promotions ou les mêmes augmentations de salaire qu'eux.

> Nombre d'études sur les femmes portent donc sur deux choses. La ségrégation des femmes et leur concentration dans certaines professions, et ce qu'on appelle communément le plafonnement voilé—c'est-à-dire qu'il n'y a pas de possibilités d'avancement et des augmentations de salaire tout au long de la carrière d'une femme. Il y a donc d'autres types de statistiques qui suivent la carrière d'une femme après la fin de ses études.

> En plus de ces renseignements, nous avons toutes sortes d'autres chiffres qui suivent, pour l'ensemble du groupe, les statistiques clés dont on s'est inspiré pour adopter les politiques d'équité en matière d'emploi au Canada. On suit par exemple, les taux inégaux de chômage par opposition au chômage, et les taux inégaux de ségrégation et de concentration professionnelle, qui est un facteur très important pour les femmes, mais pas nécessairement pour tous les groupes. Nous étudions également les taux de traitement, qui sont en fait un indicateur substitutif qui révèle si les femmes se retrouvent dans toutes les professions et à tous les niveaux.

> Nous suivons donc certains indicateurs clés depuis plusieurs années, et ce sont les chiffres dont nous nous sommes inspirés pour adopter une politique gouvernementale au Canada pour mettre sur pied des programmes de formation pour les groupes désignés et pour adopter des politiques d'équité en matière d'emploi. Nous continuons à suivre ces indicateurs. Nous avons des chiffres là-dessus.

> Je crois que le ministère a déjà remis plusieurs statistiques au comité. Je peux vérifier pour voir s'il y en a d'autres. Il existe un nombre illimité de statistiques, c'est vrai, et un bon nombre d'entre elles portent sur cette question particulière.

> M. Telegdi: Lorsque le ministre, M. Axworthy, a témoigné devant le comité, il nous a dit clairement que la loi ne visait pas à réparer des torts.

> A mon avis, les statistiques de 1990 portant sur les diplômés devraient être interprétées comme faisant état d'un succès; cependant on semble simplement dire que ces femmes seront confrontées à des obstacles plus tard dans leur carrière.

> Je crois qu'il s'agit d'une prise de conscience très importante. Cela semble indiquer que nous avons une masse critique de femmes qui terminent leurs études postsecondaires, ce qui démontre que pour ces étudiantes il existe des perspectives. Il s'agit donc d'une nouvelle prise de conscience. Ce n'était pas le cas par le passé.

> Il ne faut pas essayer de redresser des torts. Nous devrions être fiers de cette réalisation et nous ne devrions pas supposer que ces femmes seront confrontées à des obstacles insurmontables plus tard. Cependant, c'est ce que l'on semble supposer.

Do you see at any time any kind of sunset clause on any of the groups, and perhaps adding new groups? The people who tend to bear the brunt of this legislation, if there is an injustice, are young people, mostly young males who happen to be Caucasian. I really don't see how they have created the problem. Young people have a tremendous disadvantage in employment at the present time, and they're the ones who are going to bear any of the disadvantages or hardships brought through by legislation.

I don't see existing employees, who might have benefited from a particular system, suffering in the long term. I just see our young people, who are having a terrible time trying to obtain employment, being the ones who are targeted.

Do you see, at some point in time, the possibility of a sunset clause for any of the groups?

Ms Stinson: First of all, employment equity programs are not targeting white males or young people or young white males. Just for the record, I'd also like you to know I have a son, and I do believe my son will find a place in Canada's economy.

There are very many broader issues about the level of unemployment we're currently supporting in our country and the need for economic solutions to those things. As long as we're in a situation where there aren't jobs in the paid workforce, in the normal structure of the labour market as we think of it, there are certainly always going to be some people who are not fully employed.

• 1130

If we set that issue aside, the whole concept of employment equity, which is I believe well–reflected in the current act and also in this bill, is that to the extent there is a significant under–representation of designated groups, that is the extent to which there will be activities undertaken to remedy that kind of a problem. So if there isn't a problem for any of these groups in a given organization now or at any time in the future, there will be no need to undertake any special measures for that particular group, and therefore it has no place in an equity plan.

There may be a need, at least for a period of transition—and who knows how long this period might be—to continue to track the situation and make sure it's not a temporary phenomenon but in fact that equality continues to be a situation in the workplace. So we can continue to measure and track and ensure this is the case, but wherever an employer undertakes a survey and finds that there's significant under—representation, then that points out the areas where activities need to be designed over time to overcome that.

So I believe the concept of employment equity and the activities that are expected and that are detailed in the bill are sufficient to that kind of a challenge. If any employer is in a situation where there is no inequity shown towards any or all of the designated groups, then that plan will simply be to maintain a representative workforce, because that employer will have attained the goal of this bill.

[Traduction]

Pensez-vous qu'il serait possible de prévoir des mesures de temporisation pour certains des groupes désignés? Serait-il possible d'en ajouter d'autres? Ceux qui semblent être les victimes de cette mesure législative, si les injustices sont créées, sont les jeunes, principalement les jeunes hommes de race blanche. Ils ne sont pas à l'origine du problème. Très peu de perspectives d'emploi sont offertes aux jeunes aujourd'hui, et pourtant ce sont eux qui seront pénalisés par cette mesure législative.

Je ne crois pas que ceux qui travaillent actuellement, et qui ont peut-être été favorisés par un système particulier, souffriront à long terme de ces mesures. Je crois que seuls les jeunes, qui ont déjà beaucoup de difficultés à trouver des emplois, seront victimisés par cette mesure.

Pensez-vous qu'il serait possible un jour de prévoir une mesure de temporisation pour certains des groupes-cibles?

Mme Stinson: D'abord, j'aimerais signaler que les programmes d'équité en matière d'emploi ne ciblent pas les hommes Blancs, les jeunes ou les jeunes hommes Blancs. J'aimerais d'ailleurs signaler que j'ai un fils, et je crois qu'il pourra jouer son rôle au sein de l'économie canadienne.

Toutes sortes de questions beaucoup plus générales se rattachent au niveau de chômage que connaît actuellement le Canada et aux besoins de trouver des solutions économiques à nos problèmes. Tant qu'il n'y aura pas d'emplois rémunérés, dans la structure normale du marché du travail tel que nous le percevons, il y aura toujours des gens qui ne connaîtront pas le plein emploi.

Si nous mettons de côté cette question, le concept de l'équité en matière d'emploi, qui à mon avis est fort bien reflété dans la loi actuelle et dans ce projet de loi, est que dans la mesure où il existe une sous-représentation marquée des groupes désignés, des mesures doivent être prises pour régler ce problème. Donc, s'il n'existe pas de problème de sous-représentation de ces groupes désignés dans un organisme donné, il ne sera donc pas nécessaire de prendre des mesures spéciales pour ce groupe particulier; ainsi il ne sera pas nécessaire de prévoir des mesures particulières pour ce groupe dans un programme d'équité en matière d'emploi.

Il pourrait être nécessaire, tout au moins pour une période de transition d'une durée indéterminée, de continuer à suivre la situation de près afin de s'assurer qu'il ne s'agit pas là d'un phénomène temporaire mais qu'en fait l'équité existe toujours dans ce milieu de travail. Nous pouvons donc suivre l'affaire pour voir si l'équité est une réalité, mais lorsque l'employeur fait enquête et qu'il constate qu'il y a une sous—représentation marquée d'un groupe désigné, c'est là qu'il faudra prendre des mesures pour remédier au problème.

Je crois que le concept d'équité en matière d'emploi et les activités prévues et détaillées dans le projet de loi suffisent à calmer ces craintes. Si un employeur constate qu'il n'existe pas de problème de sous—représentation ou d'une iniquité dans son entreprise, son plan d'équité en matière d'emploi visera simplement à conserver une main—d'oeuvre représentative, parce que cet employeur aura déjà atteint l'objectif du projet de loi.

If we have all employers in Canada attaining the goal of this bill, which is a fully representative workforce, then there will be a pull effect on the labour market as a whole. I think everyone here is well knowledgeable of the fact that this bill obviously would not cover all employers in the labour market.

So to the extent that we can get all the employers, which are some of the biggest and most influential employers in the country, to become representative, that will create a pulling factor on the whole labour market. It also stimulates activity in other jurisdictions. It leads by positive effect to best practices. It shows the whole way to manage human resources into the 21st century, and we do expect that there overall will be a gradual way in which the whole labour market becomes more representative and eventually fully equitable of all groups in Canadian society. That's the concept that's behind our current act and also behind this bill, and it's an ever self-measuring kind of a concept.

To answer in one word your question about a sunset clause, no, there is no provision for a sunset clause for either the act itself or a specific group. But our view is that there doesn't need to be, because the concept already encompasses this possibility.

Mr. Strahl: Just to take up that point a little bit further, if you wanted to put people's minds at ease a little bit...and frankly, statistically or by poll, this type of legislation doesn't have the support of the Canadian people. But that being said, government is going to push ahead with it anyway.

Why wouldn't you, if your object is to have a representative workforce in all society, also target, say, traditional women's roles, such as nursing, for example? Nursing is—I'm just going to pull a figure out of the air, I have no idea, but I'm going to guess it's 80% women. Why wouldn't you also have a program for the employers by which, in order to break the stereotypical mould of women going into nursing and men going into doctoring, we will encourage more men to go into nursing? We will have a plan to do that. Why wouldn't you do that? This won't do that, but why not?

Ms Stinson: In its effect, it would have that levelling impact. We don't do anything about nursing because federal jurisdiction doesn't cover those sorts of employers generally who employ nurses, but if we just broaden that kind of point, some employers do adopt as part of their plan... What they're looking at is a redistribution within their place of employment. In some cases that's exactly what they do.

They look at where women are clustered and pooled, and look at what sorts of training they can give for having those women promoted in other sorts of jobs and other places, and giving them career lines, and so on and so forth...the whole insider workers versus outside workers kind of debate in certain key industries, like Canada Post or railways, or whatever. A number of employers do look at exactly that kind of thing, and where it's very traditional for women to be inside workers or in secretarial/clerical sorts of jobs, some employers say, okay, we have a pool of workers already who are good, loyal employees, so there are some jobs in these other occupations where women

[Translation]

Si tous les employeurs du Canada atteignent l'objectif, soit une main-d'oeuvre pleinement représentative, il y aura un effet d'entraînement sur le marché du travail dans son ensemble. Je crois que vous savez tous que ce projet de loi ne touche pas tous les employeurs du pays.

Ainsi, si nous pouvons forcer tous les employeurs, qui sont en fait certains des plus grands employeurs du pays et ceux qui jouissent de la plus grande influence, à devenir représentatifs, cela aura un effet d'entraînement sur l'ensemble du marché du travail. De plus cela stimulera des activités connexes dans d'autres secteurs. Tout cela aura un impact positif. Cela montre comment on peut gérer les ressources humaines jusqu'au 21e siècle, et nous croyons que progressivement le marché du travail deviendra plus représentatif et un jour pleinement équitable pour tous les groupes qui forment la société canadienne. C'est le concept qui sous-tend la loi actuelle et le projet de loi et il s'agit d'un concept qui s'auto-évalue.

Pour répondre en un mot à votre question sur une disposition de temporisation, non, on ne prévoit pas une disposition en ce sens dans la loi ou même pour un groupe particulier. Nous sommes d'avis que ce n'est pas nécessaire, parce que le concept inclut cette possibilité.

M. Strahl: J'aimerais poursuivre dans la même veine. Si vous vouliez calmer les craintes des gens un peu. . .et pour être honnête, les statistiques et les sondages révèlent que ce type de mesure législative ne reçoit pas l'appui des Canadiens. Mais cela dit, le gouvernement adoptera cette mesure de toute façon.

Si votre objectif est une population active qui représente l'ensemble de la société, pourquoi ne pas cibler, par exemple, les rôles traditionnels des femmes, comme les sciences infirmières? Je croirais, par exemple, même si je n'ai pas de statistiques là-dessus, qu'environ 80 p. 100 des diplômés des cours de sciences infirmières sont des femmes. Pourquoi ne pas faire disparaître ce stéréotype où les femmes font des études dans les sciences infirmières et les hommes en médecine, et pourquoi ne pas encourager un plus grand nombre d'hommes à étudier en sciences infirmières? Nous pourrions avoir un plan dans ce sens. Pourquoi pas? Cette mesure législative ne nous permettrait pas d'atteindre ce genre d'objectif, mais pourquoi ne pas prévoir un programme en ce sens?

Mme Stinson: Le projet de loi aura un effet égalisateur. On ne fait rien pour les sciences infirmières parce que dans l'ensemble le gouvernement fédéral ne régit pas les activités de ceux qui emploient les infirmières; je dois cependant préciser que certains employeurs dans le cadre de leur plan... Les employeurs cherchent à redistribuer les effectifs au sein de leur entreprise. Dans certains cas, c'est justement ce qu'ils font.

Ils étudient les domaines où on retrouve une forte concentration de femmes, et étudient le type de programme de formation auquel ces dernières pourraient participer pour qu'elles puissent occuper d'autres types d'emploi; ils leur offrent donc un programme de développement de carrière et des choses du genre. C'est justement ce dont certains secteurs clés discutent, comme la Société canadienne des Postes ou les sociétés ferroviaires, le fait qu'il existe deux catégories d'employés, ceux qui travaillent à l'intérieur et ceux qui travaillent à l'extérieur. Nombre d'employeurs se penchent sur cette question, et lorsque par tradition les femmes occupent des are under-represented. Part of their plan is that they provide postes à l'intérieur, dans le domaine du secrétariat ou de

try out other areas.

As that happens, all of this is a gradual process, it's not a sudden process. No employer is going to all of a sudden fire a bunch of people and bring in others. That's certainly not the intent of the bill.

Many employers adapt their employment practices in such a way to generally increase where they are under-represented and to get whatever the under-represented group is...so when women are over-concentrated to bring in men. I don't at the moment, but I have had a male secretary, for example. So it is a strategy that can be employed.

Mr. Strahl: But not under this bill. You can't have an employment equity plan that says I've too many women in my textile industry. There's another low-paying menial job, so to speak, in the textile industry, dominated by women. I'm going to have an employment equity plan that encourages me to hire more men. I'm going to target men, I'm going to educate men and I'm going to advertise for men. It's not done.

Designated groups are one thing, but even in other areas you don't have a counterbalancing program for men. I'm not saying they need it or want it. It's part of what I think is a backlash against this type of program, that people just see it as patently unfair. Even in the designated groups they often do.

Just to pick up on another point, when you lump all designated groups together, regardless of the results, you must have more people from these groups. You say, what if there are other factors? It's not discrimination necessarily. There are other factors in place that may account for some of these statistical differences. So when the grads are 55% female, why don't we have an affirmative plan to try to get more males in? Shouldn't it be half and half?

Why are Canadians going to feel this is fair? I don't think they are going to feel it is fair to expand this program.

Ms Stinson: I think you answered part of your question to me, which is that men don't need it and they are not a designated group.

Mr. Strahl: They're only 55% at the university level. Don't they need it in that university level? Don't they need some kind of plan to get them up to the 50% level? I don't know if that stat is true, but if that's true, then men are falling behind. What are we going to do about that? If we're going to socially engineer this to be fair, why is that not fair?

[Traduction]

training and opportunities so women who want to can move over and l'administration, certains employeurs diront, nous disposons d'un bassin d'employés qui sont fort compétents et loyaux, et il existe d'autres postes où les femmes sont sous-représentées. Dans leur plan d'équité, ils prévoient assurer la formation des femmes et leur offrir des perspectives d'avancement pour qu'elles puissent essayer d'autres secteurs.

> Évidemment, tout cela se produit progressivement. Cela ne se produit pas du jour au lendemain. Aucun employeur décidera soudainement de congédier plusieurs employés pour en embaucher d'autres. Ce n'est d'ailleurs certainement pas ce qu'on vise dans ce projet de loi.

> Nombre d'employeurs adaptent leurs pratiques d'embauche afin d'accroître progressivement la représentation de certains groupes sous-représentés..ainsi, lorsqu'il existe une concentration de femmes dans un secteur, ils assurent progressivement une plus grande représentation des hommes. Ce n'est plus le cas maintenant, mais j'ai déjà eu comme secrétaire un homme. C'est donc une stratégie à laquelle on peut avoir recours.

> M. Strahl: Mais ce n'est pas prévu dans ce projet de loi. Vous ne pouvez pas avoir un plan d'équité en matière d'emploi dans lequel vous faites état du fait que vous avez trop de femmes qui travaillent dans l'industrie du textile. Il y a un autre métier inférieur à faible rémunération qui est dominé par les femmes. Je vais avoir, comme employeur, un plan d'équité en matière d'emploi qui m'encouragera à embaucher plus d'hommes. Je ciblerai les hommes, je vais les sensibiliser et dans ma publicité, je les encouragerai à postuler ces emplois. Ce n'est pas possible.

> Les groupes désignés c'est une chose, mais même dans d'autres secteurs, vous n'avez pas de programme compensatoire pour les hommes. Je ne dis pas qu'ils en veulent ou qu'ils en ont besoin. Cela fait partie de ce que j'appellerais un ressac contre ce type de programmes; les gens jugent qu'ils sont simplement injustes. En fait, c'est même souvent l'opinion de gens qui font partie de ces groupes désignés.

> Pour venir à une autre question, lorsque vous mettez tous les groupes désignés ensemble, peu importe le résultat obtenu, vous dites qu'il faut plus de représentants de ces groupes. Vous dites et s'il y a d'autres facteurs? Ce n'est pas nécessairement de la discrimination. Il y a d'autres facteurs qui expliqueraient certaines de ces différences statistiques. Ainsi, lorsque l'on constate que 55 p. 100 des diplômés sont des femmes, pourquoi ne prévoit-on pas un plan d'action positive afin d'encourager plus d'hommes à poursuivre leurs études postsecondaires? Ne devrait-il pas y avoir une représentation égale des hommes et des femmes?

> Pourquoi les Canadiens penseront-ils que c'est juste? Je ne crois qu'ils seront d'accord avec l'expansion de ce programme.

> Mme Stinson: Je crois que vous avez répondu en partie à votre question en disant que les hommes n'ont pas besoin de ces programmes et ne sont pas un groupe désigné.

> M. Strahl: Ils ne sont que 55 p. 100 au niveau universitaire. N'a-t-on pas besoin d'un programme d'action positive pour eux? N'ont-ils pas besoin d'un petit coup de pouce pour atteindre le niveau de 50 p. 100? Je ne sais si cette statistique est fondée, mais si elle l'est, les hommes accusent un certain retard. Qu'allons-nous faire? Si ce projet de loi vise à imposer une représentation égale, pourquoi ne pas le faire pour eux?

Ms Stinson: I think this discussion is perhaps ranging a little far afield. We're in the field of employment, not education. Educational equity is a subject of much discussion. By and large, the areas in Canada's economy where it perhaps serves its greatest purpose is where there's a real underrepresentation of women in our labour markets. Where women want to do those sorts of jobs and would like to have a chance to do that, let's make sure there aren't barriers in the education system or in the employment system that prevent them from doing those things.

Educational equity is rather a separate subject. If we're talking about the field of employment, I am viewing in my mind this image that has to do with a pure water pipe. You have water on both sides, and if you raise up one you raise up the other. What everybody really wants is equality. Canadians have been clear in a lot of surveys that equality is a value they share, and this is one of the measures aimed at achieving it. So men are not a designated group because men have not been considered at a disadvantage. There are no statistics that indicate they are at a disadvantage.

Mr. Strahl: You're right that I'm probably taking this too far afield. But on the specific naming of quotas. . .this bill is not about quotas and that's very specific. That clause that said what the bill is not received quite a bit of criticism, and it's not about quotas.

• 1140

Could you comment on the fact, and again relating it to the American experience... I realize it's not always the case, but the American Civil Rights Act specifically said this is not about quotas. That's what they said in the States, and we all know what happened there. As a matter of fact, yesterday's *National Review* reported that there is a memo going around in the U.S. military that includes the following statement: "In the future special permission will be required for the promotion of all white men without disabilities".

That's how far it's got down there. Even though they specifically didn't want quotas—as this bill does not want quotas—it evolved into a system that Americans don't support and that is probably going to take a severe thrashing in the courts and in legislation coming this fall.

What's going to prevent this from evolving into quotas, as happened in the States, through rulings of the tribunal or something? Even though they did the same—they specifically said this won't be quotas—in 30 years, between 1964 and 1994, it evolved into exactly that. What's to prevent that from happening here?

[Translation]

Mme Stinson: Je crois qu'on s'éloigne peut-être du sujet de discussion. Nous nous occupons d'emploi et non pas d'éducation. L'équité d'accès à l'éducation fait l'objet de bien des discussions. Dans l'ensemble, les secteurs de l'économie canadienne où cela est le plus utile sont les secteurs où il y a sous-représentation des femmes sur le marché du travail. Lorsque les femmes veulent faire ce type de travail, et voudraient qu'on leur offre la chance d'accéder à ces emplois, nous devons nous assurer qu'il n'existe aucun obstacle dans le domaine de l'éducation ou de l'emploi qui les empêcherait de faire ce type de travail.

L'équité en matière d'éducation est une question complètement distincte. Si l'on parle de l'emploi, cela me fait penser un peu aux vases communicants. Vous avez de l'eau dans deux vases, et si vous augmentez la quantité d'eau dans un vase, une quantité d'eau s'échappera dans l'autre pour rétablir le niveau. Ce que tout le monde veut, c'est l'équité et l'égalité. Les Canadiens ont indiqué dans plusieurs sondages que l'équité est une valeur qui leur tient à coeur, et il s'agit ici de l'une des mesures que l'on prend pour atteindre l'objectif qu'est l'équité. Les hommes ne sont pas un groupe désigné parce que nous ne jugeons pas qu'ils représentent un groupe défavorisé. Aucune statistique n'indique qu'ils sont défavorisés.

M. Strahl: Vous avez raison, je m'éloigne peut-être un peu du sujet de discussion. Mais pour ce qui est de l'établissement des quotas ou contingentements...ce projet de loi ne porte pas sur l'établissement de quotas. C'est très clair. l'indique clairement. La disposition qui explique ce que le projet de loi ne représente pas a suscité une vive controverse, et on indique clairement que ce projet de loi ne vise aucunement à assurer l'établissement de contingentements.

Que pensez-vous de cette question, et je pense tout particulièrement à l'expérience américaine... Je sais que ce n'est pas toujours le cas, mais la Civil Rights Act des États-Unis disait précisément qu'il ne s'agissait pas d'imposer des quotas. C'est ce qu'on a dit aux États-Unis, et nous savons tous pertinemment ce qui s'est produit là-bas. En fait, on disait dans le National Review hier, qu'il y a une note de service qui circule dans les Forces armées américaines où l'on dit entre autres choses: «À l'avenir, il faudra obtenir une permission spéciale avant d'offrir des promotions à tout homme blanc non handicapé».

Les choses en sont rendues à ce point là—bas. Même si l'on savait clairement qu'on ne voulait pas de quotas—tout comme notre projet de loi d'ailleurs—le système au fil des ans a tellement changé que les Américains ne l'appuient pas, et je crois que les tribunaux s'attaqueront sérieusement à ce système, tout comme le fera une mesure législative qui doit être déposée à l'automne.

Qu'est—ce qui empêchera notre système d'évoluer et de comprendre un jour des quotas, tout comme cela s'est produit aux États—Unis, à la suite de décisions rendues par un tribunal ou par d'autres organismes? Même si les Américains avaient fait la même chose—ils avaient dit clairement qu'il ne s'agissait pas de quotas—en 30 ans, entre 1964 et 1994, le système est devenu simplement un système de quotas. Qu'est—ce qui empêchera ce genre de chose de se produire ici?

Ms Stinson: People like you doing a parliamentary review will prevent that.

This bill is not suggesting quotas. In case some people might think that way, it makes it really clear. That was why the decision was taken to actually put it in.

There will be a parliamentary review in five more years and there will be a group of people like this committee. That's the way we ensure the Canadian experience does not follow the American experience. The American experience has arisen from somewhat different, although somewhat similar, historical reasons. It certainly has taken a very different path. They do have quotas and they do enforce quotas.

I think you as a committee never got to hear from OFCCP, from the United States' programs. Some of those things may have become clearer if you had heard from some of them.

In any case, they do have a quota system. They have set aside provisions in their contracting, for example, and they do have quota systems that are enforced.

In Canada, in the formation of our public policy, which you see in the current act and also in the bill, we have never taken that route. We haven't believed this was the way to go in the creation of this sort of thing in our country.

So although in some ways we share some of those origins of thinking, we certainly don't share all of them. We don't share all the tools and mechanisms made available. A great deal of the discussion happening right now in the United States has to do with some of those quotas and set-aside features that are part of their system. And they are not part of our system. This is the way we ensure that our system is aimed towards an overall balancing and equality for all as its ultimate objective without taking those particular kinds of methods that are so exclusionary and, to many people, not the right way to go.

Mr. Maloney: Is there any compelling reason why all separate public sector employees could not be included now, including those in Parliament? What is the rationale for allowing them to be excluded this time?

Ms Stinson: Are you referring to the four agencies that are specifically named, or who-

Mr. Maloney: Yes, including Parliament, the RCMP, the armed forces, etc.

Ms Stinson: Originally when we were putting this together we recognized—and did have some discussion on this with those organizations—that there were certain features about the organizations that would make it difficult for them to do certain features that we were planning to do in the bill. In recognition of that we created a separate mechanism so that there would be a way to accommodate the differences.

Two of the organizations, CSIS and CSE, are special operations that made them different; they are covert operations. Information like how many people they employ, let alone any other more detailed information, is not publicly available. So d'employés, ou même des renseignements plus détaillés, ne

[Traduction]

Mme Stinson: Des gens comme vous qui procéderont à un examen parlementaire.

Nous ne proposons pas de quotas dans ce projet de loi. En fait on le dit clairement au cas où certains penseraient que c'est ce que nous proposons. C'est pourquoi on a enfin décidé d'indiquer clairement noir sur blanc qu'il ne s'agissait pas d'imposer des quotas.

Il y aura un examen parlementaire dans cinq ans, et il y aura des gens comme ceux qui font partie de ce Comité qui étudieront le système. C'est la façon de s'assurer que l'expérience canadienne ne sera pas la même que l'expérience américaine. Cette dernière s'est produite dans des circonstances historiques relativement différentes des nôtres. Les choses se sont produites de façon différente, et il est vrai qu'ils ont des contingentements qu'ils imposent.

Je ne crois pas que votre Comité ait entendu le représentant de OFCCP, sur les programmes américains. Si vous aviez entendu des représentants de ce groupe vous comprendriez peut-être mieux la situation.

De toute façon, ils ont un système de quotas. Ils ont des dispositions de mise de côté dans leur système de contrat, par exemple, et ils mettent en application des systèmes de quotas.

Au Canada, lors de l'élaboration des politiques gouvernementales, nous n'avons pas adopté ce système, que vous voyez dans la loi actuelle et dans le projet de loi. Nous avons cru que ce n'était pas la façon dont il fallait procéder au Canada.

Même si à certains égards nous nous sommes inspirés des même idéologies que les Américains, nous n'avons pas nécessairement conclu les mêmes choses qu'eux. Nous n'utilisons pas les mêmes mécanismes et outils. Dans une large mesure, les discussions qui se déroulent actuellement aux États-Unis sur les programmes d'équité en matière d'emploi, portent sur certains de ces quotas et des mesures de mise de côté qui font partie intégrante du système. Ces facteurs ne font pas partie de notre système. C'est la façon dont nous procédons pour faire en sorte que notre système pourra assurer un certain équilibre et l'égalité pour tous; il s'agit d'un objectif fondamental que nous atteindrons sans avoir recours à ces méthodes d'exclusion qui, d'après certains, ne sont pas acceptables.

M. Maloney: Y a-t-il de bonnes raisons pour lesquelles tous les employés du gouvernement fédéral ne sont pas visés par la loi, y compris les employés du Parlement? Pourquoi a-t-on permis l'exclusion de certains groupes?

Mme Stinson: Je suppose que vous parlez des quatre organismes qui sont nommés dans la loi, ou qui. . .

M. Maloney: Oui, y compris le Parlement, la GRC et les Forces armées.

Mme Stinson: À l'origine, lorsque nous rédigions le projet de loi, nous avons constaté - et nous avons d'ailleurs discuté avec certains de ces groupes-qu'il existait des caractéristiques particulières à l'égard de ces groupes ou organismes qui ne leur permettraient pas vraiment de faire certaines des choses prévues dans ce projet de loi. C'est pourquoi nous avons créé un mécanisme distinct afin de tenir compte de ces différences.

Deux des organismes, le SCRS et le CST, sont des organismes spéciaux qui sont différents; ils se livrent à des opérations secrètes. Des renseignements sur leur nombre

with respect to those organizations we felt a separate mechanism was needed. We wanted to ensure that no one would have the expectation that there would be a public release of detailed information on their employees.

1145

With respect to the other organizations, their civilian staff are already covered, so this was only dealing with the uniformed side of the Canadian Armed Forces and the RCMP. It also recognized that there were special requirements because of the nature of the job of the uniformed forces where they might need special consideration. When consulting with them, we thought that was a reasonable way of doing it.

So they're not excluded from coverage. There's a separate mechanism to cover them, so if there has to be some special accommodation because of the special nature of their business, that would be able to go into the act itself and eliminate any possible conflict that might arise down the road.

Mr. Maloney: Aren't they already covered with operational effectiveness and undue hardship? Don't those catch-all phrases give them an umbrella? Can they point to one of those and say we can't because of operational effectiveness?

Ms Stinson: Possibly. I think there's a level of uncertainty about this. I think the level of uncertainty has arisen because of certain discrimination cases that have gone before tribunals, and certain discussions about what is reasonable accommodation in the context of a military operation or a uniformed combat-ready force that cause doubt about whether there would be enough in those concepts to ensure that they wouldn't have a problem.

Employment equity is founded upon the principle that this is not giving anybody any job. We're only talking qualified people. We're also talking about the qualifications for a job having to be the real qualifications, the bona fide occupational requirements.

So at the general level it should be sufficient. However, there were doubts by those organizations, which is why we put in that kind of provision.

Mr. Michael Dixon (Senior Counsel, Legal Services, Department of Human Resources Development): The notion of operational effectiveness comes into play in that provision that allows making regulations that take into account adapting or modifying any provisions of the act. Once the government decides to bring the RCMP under the act, that might be coupled with regulations that adapt any provisions of the act to the special situation of the RCMP. At the end of the day it may be that no special provisions are required once an extensive or detailed review of the RCMP's operational requirements is undertaken.

Mr. Maloney: Could we give them a timetable to work to? Could we give them a specific goal, a time or date when they should be in order?

Mr. Dixon: We'll leave that to the committee to suggest, I guess.

Mr. Maloney: We didn't address Parliament. I have difficulty telling departments that they must comply with employment equity legislation when the House does not have to do so.

[Translation]

peuvent pas être rendus publics. Pour ce qui est de ces organismes, nous avons jugé bon de prévoir un mécanisme distinct. Nous voulions nous assurer que personne ne s'attendrait ainsi à ce qu'on rende publics des renseignements détaillés sur les effectifs de ces groupes.

En ce qui concerne les autres organismes, leur personnel civil est déjà couvert si bien que cela ne touchait que le personnel en uniforme de l'Armée canadienne et de la GRC. C'est reconnaître également qu'il y a des besoins spéciaux du fait de la nature des fonctions du personnel en uniforme et qu'il peut être bon d'en tenir compte. Nous avons pensé que c'était raisonnable.

Ce n'est donc pas qu'ils sont exclus. Il y a un mécanisme distinct dans leur cas de sorte que, s'il faut prendre des dispositions spéciales du fait de la nature spéciale de leurs fonctions, ce pourrait être fait sans occasionner d'éventuelles contradictions.

M. Maloney: Ne sont-ils pas déjà couvert par efficacité opérationnelle et préjudice abusif? Ces expressions générales ne les couvrent-elles pas? Ne peuvent-ils pas invoquer l'une ou l'autre?

Mme Stinson: Peut-être. Je crois qu'il y a une certaine incertitude à ce sujet. Cela vient du fait que certains cas de discrimination ont été examinés par les tribunaux et qu'il y a eu des discussions sur ce que l'on pourrait considérer comme raisonnable dans le contexte d'une opération militaire ou de personnel en uniforme prêt au combat. Il ne faudrait pas qu'il y ait de doute sur ce que renferment ces concepts afin d'éviter tout problème.

L'équité en matière d'emploi ne consiste pas à donner à quiconque un emploi. Il ne s'agit que de gens qualifiés. Il s'agit, d'autre part, des qualifications qui sont nécessaires pour l'emploi en question.

Donc, de façon générale, ce devrait être suffisant. Toutefois, ces organismes semblaient émettre quelques doutes, et c'est la raison pour laquelle nous avons ajouté ce genre de disposition.

M. Michael Dixon (avocat principal, Service juridique, Ministère du développement des ressources humaines): La notion d'efficacité opérationnelle entre en jeu dans cette disposition qui autorise à adopter des règlements qui tiennent compte de l'adaptation ou de la modification de certaines dispositions de la loi. Lorsque le gouvernement aura décidé d'assujettir la GRC à la loi, il pourra y avoir des règlements visant à adapter toute disposition de la loi aux circonstances spéciales de la GRC. En fin de compte, il est possible qu'après un examen complet et détaillé des besoins opérationnels de la GRC, on juge qu'aucune disposition spéciale n'est nécessaire.

M. Maloney: Pourrait-on leur donner un échéancier? Peut-on leur fixer un but précis, une date pour que tout ceci soit réglé?

M. Dixon: Je crois que serait plutôt au comité de la suggérer.

M. Maloney: Nous ne nous sommes pas occupés du Parlement. Je trouve un peu difficile d'obliger les ministères à se conformer à la loi sur l'équité en matière d'emploi alors que la Chambre n'est pas tenue de le faire.

Mr. Dixon: Again, I think that's something the committee should look into. There is a separation between the executive and legislative branches of government. To the extent that this legislation would impose obligations upon the legislature, perhaps there should be consultations with the committee and the speakers or responsible bodies of both Houses, if that's one of the recommendations of the committee.

Mr. Maloney: Is that why they were excluded? Do you know? I don't want to put you on a spot.

Mr. Dixon: That was not considered at the time in terms of the coverage of the act, perhaps because Parliament is not part of the executive branch of government. It is the master of its own house, so any attempt to bring in Parliament and subject it to these requirements would be something that Parliament would consult on among themselves and. . .

Mr. Maloney: Thank you.

• 1150

The Chair: Are there any others from the government side who haven't spoken yet? If not, the chair would like to pose a couple of questions and then go back to Mr. Ménard.

I would like to piggyback onto the previous question. You say that some of the public sector employers have some concerns and therefore there's a need for a special provision to take that into account. Do we know in fact that all other employers in the private sector, the businesses, are reassured that they have no concerns? How do we explain that in fact what we will impose by way of law to others we cannot impose on ourselves, the very symbol of the source of law—making? How do we respond to that kind of observation?

Ms Stinson: I think we are responding to that with this bill.

The current employment equity act covers only employers in the private sector, and one of the major changes reflected in this bill is to cover the whole federal public service and portions of the public sector. So by and large this is already addressed, and if the committee wants to go another step to have the government address itself and its own hiring practices, then that's a possibility. But by and large, as I say, there is coverage, and this is very much welcomed.

I think you probably heard from every employer group, and I think probably you heard from virtually every witness, that this extension of the act to the federal government is a very welcome step. This is accomplished by this bill 99% of the way, and as I say, there may be some other small portions that you want to have a look at as a committee.

The Chair: Aside from Ontario and aside from the federal contractors program, including the city of Toronto contract program, what other jurisdictions—if not now, that you may provide the committee—have employment equity legislation that would be appreciated by the committee?

[Traduction]

M. Dixon: Là encore, c'est quelque chose que devra examiner le comité. Il y a une distinction entre le pouvoir exécutif et le pouvoir législatif. Dans la mesure où ce projet de loi impose des obligations au pouvoir législatif, peut-être devrait-il y avoir des consultations avec le comité et les présidents ou organismes responsables des deux Chambres, si le comité le recommandait.

M. Maloney: Est-ce la raison pour laquelle le Parlement est exclu? Le savez-vous? Je ne voudrais pas vous poser une question gênante.

M. Dixon: On ne l'avait pas envisagée à propos du champ d'application de la loi, peut-être parce que le Parlement ne fait pas partie du pouvoir exécutif. Il est maître de ses propres affaires si bien que, si l'on voulait assujettir le Parlement à ces conditions, il faudrait que le Parlement en discute lui-même et...

M. Maloney: Merci.

Le président: Y en a-t-il d'autres personnes du côté ministériel qui n'ont pas encore pris la parole? Sinon, la présidence aimerait poser quelques questions avant de revenir à M. Ménard.

Je reviendrai sur la question précédente. Vous dites que certains employeurs du secteur public ont manifesté quelque inquiétude et qu'il est ainsi nécessaire d'avoir une disposition spéciale à ce sujet. Savons—nous en fait que tous les autres employeurs du secteur privé, que les entreprises n'ont pas d'inquiétudes à ce sujet? Comment expliquer qu'en fait ce que nous allons imposer aux autres par une loi, nous ne nous l'imposons pas à nous—mêmes, nous qui faisons les lois? Comment peut—on répondre à ce genre d'observation?

Mme Stinson: C'est justement ce que nous faisons avec ce projet de loi

La Loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi ne couvre que les employeurs du secteur privé et une des grosses différences de ce projet de loi est qu'il couvre l'ensemble de la fonction publique fédérale et certains éléments du secteur public. Donc, de façon générale, c'est exactement ce que nous faisons, et si le comité veut aller encore plus loin et stipuler que la loi couvre l'ensemble du gouvernement et ses propres pratiques d'embauche, c'est possible. Toutefois, de façon générale, le secteur public est couvert, et c'est très bien.

Vous avez probablement entendu tous les groupes d'employeurs et pratiquement tous les témoins vous dire qu'il était très louable que cette loi couvre maintenant l'administration fédérale. C'est ce que fait à 99 p. 100 ce projet de loi et vous pourriez peut—être examiner quelques autres éléments mineurs.

Le président: Indépendamment de l'Ontario et du programme de contrats fédéraux, notamment les programmes de contrats de la Ville de Toronto, quelles autres provinces ou administrations—vous pourrez nous donner ce renseignement ultérieurement—sont couvertes par une loi sur l'équité en matière d'emploi qu'apprécierait le comité.

Ms Stinson: There are no other pieces of legislation in Canada. There are certain policies—

The Chair: Except the one from Ontario?

Ms Stinson: Yes. You said setting aside the Ontario one.

The Chair: Okay.

The other question I have is this. In yesterday's issue of *The Toronto Star*, an article on this subject—matter indicated that in 1993, the most recent year for which statistics are available, white, able–bodied men constituted about 45% of the qualified workforce, and yet 55% of them were hired to full–time permanent jobs with employers under the Employment Equity Act. Are you aware of these statistics?

Ms Stinson: No, I'm not. I didn't see the article, so I am not aware of the details you're mentioning.

The Chair: Perhaps you may want to provide the committee, knowing the resources of the government to seek the source of these statistics, the statistics provided by Mr. Yalden, because it's an important piece of information that the committee would like to know.

One witness in the past told us that there is no evidence as to productivity following employment when you hire from the so-called qualified force and the best qualified. It appears that if you had a so-called best qualified, there is no guarantee of better productivity. That is the thesis he offered to the committee as a witness.

My question, then, is this. If in fact there is no evidence along that line—he was making the thesis that hiring the qualified is more than sufficient—one can equally make the argument that if fact there are no statistics, you can really hire from the best qualified because, after all, it is just about the same. Does that interest you from your perspective of the source of the so—called qualified force, that from them we will hire the best qualified? How do you look at it as a perspective and a view?

Ms Stinson: Once again, I am not particularly familiar with the reference you are making.

• 1155

I would first make the comment, though, that it's very difficult to talk about "the best qualified" as if there were a statistically evident or a single method whereby it was clear to all parties, in any given situation, who exactly is the best qualified.

As I have heard over the years from employers, in making an employee selection a whole number of things are to be taken into account. What I would term "paper qualifications" are only one thing. Now, it's a very important thing, particularly for a profession requiring a professional degree and training and so on. Experience is sometimes very important, depending on the nature of the experience. There are a whole number of other things, such as the ability to communicate, being a team player, and being the kind of person who can contribute to this particular company in this particular situation.

There are a lot of situation—specific variables, in other words, that are some of the things that indicate, when we finally come down and we have a pool of qualified people, who is going to be the one selected.

[Translation]

Mme Stinson: Il n'y a pas d'autre loi semblable au Canada. Il existe certaines lignes de conduites. . .

Le président: Sauf en Ontario?

Mme Stinson: Oui. Vous avez dit à l'exception de l'Ontario.

Le président: En effet.

L'autre question est la suivante. Dans le *Toronto Star* d'hier, un article à ce sujet indiquait qu'en 1993, qui est l'année la plus récente pour laquelle on dispose de statistiques, les hommes blancs non handicapés représentaient environ 45 p. 100 de la population active qualifiée alors que 55 p. 100 d'entre eux étaient embauchés pour une période indéterminée à plein temps par des employeurs couverts pas la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Êtes—vous au courant de ces statistiques?

Mme Stinson: Non, monsieur. Je n'ai pas vu cet article et je ne suis pas au courant des détails que vous donnez.

Le président: Peut-être pourriez-vous fournir au comité, sachant les ressources dont le gouvernement dispose pour aller à la source de telles statistiques, les statistiques fournies par M. Yalden parce que ce serait certainement un renseignement important pour le comité.

Un témoin nous a dit que l'on ne sait rien de la productivité de cette population active dite qualifiée ou la plus qualifiée une fois qu'elle a été embauchée. Il semble que si l'on embauche les soi-disant mieux qualifiés, rien ne garantit une meilleure productivité. C'est du moins ce qu'il a dit au comité.

Ma question est donc la suivante. Si rien n'est prouvé de semblable—il disait qu'il était tout à fait suffisant d'embaucher des gens qualifiés—on peut dire aussi que s'il n'y a pas de statistiques, on peut embaucher parmi les gens les plus qualifiés parce que, après tout, c'est à peu près la même chose. Cela vous intéresse—t—il en ce qui concerne la source de cette population active dite qualifiée parmi laquelle nous embaucherons les plus qualifiés? Comment considérez—vous cela?

Mme Stinson: Là encore, je ne suis pas très au courant de la thèse que vous avancez.

Je dirais tout d'abord qu'il est très difficile de parler des «plus qualifiés» comme s'il existait une méthode statistique et précise qui permettrait d'établir de façon évidente pour tous, dans toute situation, qui est exactement la personne la mieux qualifiée.

Comme je l'ai entendu dire depuis des années par les employeurs, lorsqu'on sélectionne un employé, on tient compte de tout un éventail de choses. Ce que j'appelle «les qualifications sur papier» ne sont qu'un élément. C'est quelque chose de très important, en particulier pour une profession qui exige un diplôme, une formation, etc. spéciale. L'expérience est parfois très importante, selon la nature de cette expérience. Il y a toute une série d'autres aspects, telles que la capacité à communiquer, à travailler en équipe et à apporter une contribution à l'entreprise dans une situation particulière.

Il y a beaucoup de variables spécifiques à une situation, autrement dit, certaines des choses qui indiquent, lorsqu'il y a un certain nombre de personnes qualifiées, qui sera celle qui sera sélectionnée.

I guess I would say that the term "best qualified" may be a misnomer. Every single hiring decision is based on a whole series of criteria. Paper qualification is one, and that's usually a preliminary screen: let's make sure that the people we are looking at have the right education qualifications that we need for the basic skills of the job. Once we know that, then there are a whole number of other things that we want to take into account.

So for me to discuss this as if there is an evidently best-qualified person means that we can't talk about employment decisions in the way they're really made.

I've worked in this field for a long time and I've asked employers about this and I hear them regularly express to me this exact feature, that who is the best qualified isn't that clear. It has to do with all of these other variables, which add to their decision regarding whom they will select from among qualified candidates.

The Chair: I heard that. In other words, employers hire by taking the basic qualifications and all of those factors that you mentioned and, in their judgment, adding up all of those factors constitutes the best candidate at that point for hiring. Is that a fair assessment?

Ms Stinson: Yes.

The Chair: So in this act there is nothing against hiring the best qualified?

Ms Stinson: I guess the difficulty is in the term—

The Chair: I realize that.

Ms Stinson: —because for many people that term has a very special meaning. So there is a problem in using the term. I don't think we would want to use that term in the bill, because it has a whole number of other meanings, including technical meanings in the federal public service.

But generally speaking, as a concept, yes, in every single hiring situation, when the decision is finally made to select an individual, it is based on those different selection criteria.

The Chair: In the act, "qualified" is defined as what?

Ms Stinson: I don't think it's defined.

The Chair: Should we not define it, to provide for greater clarity?

I would like to get the legal counsel to comment, because if it goes to a court of law, to a tribunal, how do you define "qualified"? What is the basis for being "qualified"? If you say only the academic credentials, the certificate, then that is one thing. But then if you say, "Well, we have taken all of this into account"...

So my question is, is there a need to define what is meant by "qualified" when the term is used in a piece of law?

Mr. Dixon: I don't think it's required in this case. I think the term would be well understood in the particular case. If there was an occupational qualification or requirement that persons who exercised a particular occupation had to hold a certificate in some trade, then it would be well understood that the employer would not be required to hire somebody who did not have that certificate.

[Traduction]

Je dirais que le terme «mieux qualifiée» est peut-être mal choisi. Toute décision d'embauche repose sur toute une série de critères. Le curriculum vitae en est un et c'est habituellement ce qui permet d'opérer une présélection: cela permet de s'assurer que les candidats en question ont les diplômes nécessaires pour les exigences fondamentales de l'emploi. Cela dit, il y a toute une série d'autres facteurs dont il faut tenir compte.

Donc, discuter de cela comme s'il existait de toute évidence quelqu'un qui était mieux qualifié que d'autres reviendrait à dire qu'on ne peut parler de façon réaliste des décisions d'emploi.

Je travaille dans ce domaine depuis longtemps et j'ai posé la question aux employeurs qui me répondent toujours qu'il est difficile de savoir qui est le mieux qualifié. Toutes les autres variables entrent en ligne de compte et entrent dans leur décision lorsqu'ils sélectionnent quelqu'un parmi plusieurs candidats qualifiés.

Le président: J'ai bien compris. Autrement dit, le employeurs embauchent en tenant compte des qualifications fondamentales nécessaires et de tous les autres facteurs que vous avez mentionnés afin de trouver le meilleur candidat. C'est bien cela?

Mme Stinson: Oui.

Le président: Il n'y a donc rien dans ce projet de loi qui empêche d'embaucher la personne la mieux qualifiée?

Mme Stinson: Je crois que le problème vient de l'utilisation du terme. . .

Le président: Je comprends.

Mme Stinson: ...parce que pour beaucoup, ce terme a une signification très spéciale. Il serait donc préférable de ne pas l'utiliser. On devrait l'éviter dans le projet de loi car il a beaucoup d'autres sens, notamment des connotations techniques à la fonction publique fédérale.

De façon générale, comme concept, en effet, dans chaque situation d'embauche, lorsque l'on prend finalement la décision de sélectionner une personne, c'est en fonction de tous ces critères de sélection différents.

Le président: Dans la loi, quelle définition donne-t-on de «qualifié»?

Mme Stinson: Je ne pense pas que ce soit défini.

Le président: Ne faudrait-il pas le définir, afin que ce soit plus clair?

J'aimerais que notre conseiller juridique fasse quelques commentaires parce que si un tribunal devait en être saisi, comment définiriez-vous «qualifié»? Sur quelle base évalue-t-on les qualifications? Si vous ne parlez que des diplômes, des certificats, c'est une chose. Mais si vous dites: «Nous avons tenu compte de tout ceci»...

Ma question est donc la suivante, est-il nécessaire de définir ce que l'on entend par «qualifié» lorsqu'on utilise ce terme dans un texte législatif?

M. Dixon: Je ne pense pas que ce soit nécessaire dans ce cas. Le terme serait facilement compris dans ce cas. S'il y avait une qualification ou exigence professionnelle que les personnes qui exercent un métier particulier devaient avoir, il serait bien compris que l'employeur ne serait pas tenu d'embaucher quelqu'un qui ne détenait pas un tel certificat.

I'm trying to think of examples where there would be some doubt or uncertainty and there would be some need to define "qualified" in relation to this act.

The Chair: I will not proceed with it further at this point. I yield to Mr. Ménard.

• 1200

M. Ménard: Je souhaiterais aborder cinq points. Pensezvous qu'il vous serait possible de nous faire parvenir dans les prochains jours la liste des sociétés de la Couronne et des employeurs qui sont assujettis à la loi? Nous avons demandé cette liste. Le commissaire des droits de la personne, M. Yalden, nous a dit qu'il en avait lui-même une, mais qu'il n'était pas certain qu'elle soit à jour. Avant que nous poursuivions nos travaux, il serait intéressant que les membres du Comité l'aient en leur possession. Si nous pouvions compter sur vous, ce serait très apprécié.

Vous avez dit que plusieurs témoins s'étaient déclarés absolument satisfaits que la fonction publique fédérale soit touchée par la loi et que cela double le nombre de personnes qui y sont assujetties.

Cependant, selon les renseignements que nous avons reçus, la loi, lorsqu'elle aura été adoptée, s'appliquera à seulement 5 p. 100 de la main-d'oeuvre active du Canada, soit à environ 603 000 personnes. Envisagez-vous de prendre des mesures afin que la loi ait un rayonnement plus grand? Certains témoins nous ont dit qu'il faudrait que la loi s'applique à tous les employeurs de juridiction fédérale, parce que même si la loi s'appliquait aux entreprises de 50 travailleurs et plus, cela ne représenterait que 5,7 p. 100 de la population active.

Donc, l'écart entre 100 et 50 ne fait pas vraiment varier l'application de la loi. On a le sentiment que c'est vraiment entre 20 et 0 que la loi pourrait trouver une application beaucoup plus grande.

Deuxièmement, plusieurs témoins ont exprimé des inquiétudes quant au fait que dans les renseignements et les rapports que doivent produire les employeurs, on parle peu, sinon pas, des mesures qualitatives que les employeurs prennent. En plus d'avoir des renseignements quantitifs, ne serait-il pas opportun d'avoir également de l'information sur les mesures qualitatives, ce qui nous permettrait de connaître véritablement les efforts que les employeurs sont prêts à faire d'une année à l'autre pour s'assurer que la loi soit appliquée?

Beaucoup de témoins se sont inquiétés du fait qu'il y a quatre concepts qui ne sont pas définis dans la loi. Je parle évidemment de la notion d'efficacité opérationnelle, du préjudice injustifié, des mesures raisonnables d'adaption et du progrès raisonnable. Qui, selon vous, devrait définir ces concepts et pourquoi ne propose-t-on pas une définition aux législateurs que nous sommes?

Nous nous interrogeons également sur l'alinéa 40(1)b) qui dit que l'on ne peut déposer une plainte en fonction d'une discrimination basée sur des faits statistiques. Si j'ai bien compris, ce ne serait pas une plainte qui serait recevable.

Ne pensez-vous pas que c'est un peu discriminatoire? Les témoins qui ont porté cette disposition à notre attention n'ont-ils pas raison de s'inquiéter en disant qu'ils ne comprennent pas pourquoi on ne peut déposer une plainte contre un employeur ou pourquoi un employeur ne peut même pas déposer une plainte sur la base de données statistiques?

[Translation]

J'essaie de penser à des exemples où pourrait régner quelque incertitude et où il pourrait être nécessaire de définir «qualifié» à propos de ce projet de loi.

Le président: Je m'arrêterai là pour le moment. Monsieur Ménard, à vous.

Mr. Ménard: I would like to raise five points. Could you send us in the next few days a list of the Crown Corporations and employers to which the Act applies? We have requested this list. The Human Rights Commissioner, Mr. Yalden, told us that he had one himself, but that he was not sure it was up-to-date. Before we go any further with our work, it would be interesting for committee members to have a copy of the list. We would be very appreciative if you could send that to us.

You said that a number of witnesses had said that they were absolutely satisfied that the Federal Public Service is covered by the Act and that it doubles the number of people to whom it applies.

However, according to information we've obtained, once the legislation is passed, it will apply to only 5% of the labour force in Canada, or about 603,000 people. Do you plan to take steps to widen the coverage of the legislation? Some witnesses have told us that the legislation should apply to all employers who come under federal jurisdiction, because even if the Act were to apply to companies with 50 workers and more, it would still cover only 5.7% of the labour force.

In other words, changing the threshold from 100 employees to 50 employees would not really change the coverage of the Act. Our impression is that if it were to apply to employers with between 20 and 0 employees, then it would have a much greater coverage.

Second, several witnesses are concerned about the fact that there's little or no reference, in the information and reports that employers are required to submit, of the qualitative measures introduced by employers. In addition to having quantitative information, would it not be a good idea to also have some information about qualitative measures so that we could really see what efforts employers are prepared to make from year to year to insure that the legislation is enforced?

Many witnesses are worried about the fact that there are four concepts that are not defined in the act. I'm referring of course to the concepts of operational efficiency, undue hardship, reasonable accommodations, and reasonable progress. In your view, who should define these concepts, and why has no definition been proposed to us, as members of Parliament?

We also wonder about paragraph 40(1)(b), which states that a complaint may not be based solely on statistical information. If I read this provision correctly, such a complaint would not be in order.

Do you not think that this is somewhat discriminatory? Are the witnesses who drew this clause to our attention not correct in being concerned? They say they do not understand why complaints may not be made against an employer or why employers cannot make complaints themselves that are based on statistical information?

Ce sont les remarques que je tenais à faire, monsieur le président.

Ms Stinson: The first point has to do with the possibility of having the bill cover more employers, and employers with smaller numbers of employees. The primary consideration in that decision was one of cost. As everyone is aware, it is a primary consideration of government not to increase costs for itself. It is also a primary consideration not to increase costs for business, and in particular for small business. Both of those considerations were taken into account in deciding not to cover smaller employers.

Another consideration was to ask the question, well, even if we did, would we expect to see a very large impact? The answer was no.

I didn't bring all the statistics with me. I think I have already provided to the committee that on a percentage basis there's a rather small increase in the percentage of the labour market covered if we lower the employee threshold in the federal jurisdiction. The federal jurisdiction, taken overall, accounts for a very small percentage, maybe 8%, of employment in the country. We're covering 5.1% this way, and I think by lowering to 50 it's something like 5.7%.

• 1205

The impact was not large in terms of the coverage, but the costs were considered to be significant. First of all, the cost to government would be significant. We are downsizing and have less capability now than we had before, and this will continue.

Secondly, employers who have never been covered by employment equity will have significant start—up costs in particular. As the equity program matures and rolls along from year to year when the systems are in place, it won't be so costly. But at the least there is a sizeable amount of work and cost to an employer for the start—up. The numbers were not lowered for those reasons.

On the second issue you raised about qualitative information, we do collect a great amount of quantitative information. Under the current act qualitative information has been voluntary. If employers wish to submit an executive summary we accept it and make it available. Some employers make very good use of that, and some do not.

In this case, I think one of the reasons the bill is being more specific about desiring qualitative information is that we want to make it clear they don't just have to change their numbers, and all we want is the numbers. We also want a very good program with very good support measures that benefit all employees. So by asking for that kind of information, we are sending a message and stimulating more recording and reporting of that kind of information.

With regard to the four terms that are not defined, I think I'd like Michael Dixon to answer that. I answered very briefly the last time, but perhaps he could add more detail.

[Traduction]

Those are the points I wanted to raise, Mr. Chairman.

Mme Stinson: La première question concerne la possibilité de faire appliquer le projet de loi à plus d'employeurs, et aux employeurs avec moins d'employés. Le facteur principal dont on a tenu compte dans la prise de cette décision est celui du coût. Comme tout le monde le sait, le gouvernement tient à ne pas augmenter ses coûts. Les entreprises, surtout les petites entreprises tiennent également à ne pas augmenter leurs coûts. On a donc tenu compte de ces deux facteurs lorsqu'on a décidé que la loi ne s'appliquerait pas aux petits employeurs.

On s'est même demandé si la portée de la loi serait augmentée de beaucoup si on baissait le seuil. La réponse était non.

Je n'ai pas apporté toutes les statistiques. Je pense que j'ai déjà dit au Comité que si nous baissons le seuil du nombre d'employés, il n'y a qu'une faible augmentation du pourcentage de la population active à laquelle la loi s'applique. Le gouvernement fédéral, dans son ensemble, ne représente qu'un très faible pourcentage de l'emploi au pays, soit peut-être 8 p. 100. De cette façon, 5,1 p. 100 sont couverts. Je pense qu'en abaissant le seuil à 50, ce pourcentage serait d'environ 5,7 p. 100.

Cela n'augmente pas beaucoup la portée, mais les coûts associés seraient considérables. Tout d'abord, ce serait très coûteux pour le gouvernement. Nous réduisons la taille de la Fonction publique et sommes donc moins en mesure qu'auparavant, d'assumer ces coûts. Cette tendance va se maintenir.

Deuxièmement, les employeurs qui n'ont jamais été assujettis aux dispositions de l'équité en matière d'emploi devront assumer des coûts considérables de mise en oeuvre. Avec le temps, une fois le Programme d'équité en matière d'emploi en place, une fois les systèmes en place, d'année en année, ce ne sera pas aussi coûteux. Toutefois, du moins au départ, la mise en oeuvre entraîne beaucoup de travail et des coûts considérables pour un employeur. C'est pourquoi nous n'avons pas rabaissé le seuil.

Quant à la deuxième question que vous soulevez, l'information qualitative, nous recueillons déjà beaucoup de données quantitatives. Aux termes de la loi actuelle, les données qualitatives étaient fournies volontairement. Si les employeurs souhaitent présenter un sommaire, nous l'acceptons et le publions. Certains employeurs se prévalent de cette possibilité à leur avantage, d'autres pas.

Dans ce cas-ci, si le projet de loi est plus précis en ce qui concerne les données qualitatives, c'est notamment parce que nous voulons qu'il soit clairement compris qu'il ne s'agit pas uniquement pour les employeurs d'améliorer leurs chiffres, que ce que nous voulons, ce ne sont pas uniquement des chiffres. Nous voulons également que l'on instaure un excellent programme avec mesures à l'appui à l'avantage de tous les employés. En demandant donc ce genre de données, nous encourageons les employeurs à noter ce genre de renseignements et à en faire rapport.

En ce qui concerne les quatre expressions qui ne sont pas définies, je pense que j'aimerais que Michael Dixon réponde à cette question. J'ai répondu très brièvement la dernière fois, mais peut—être peut—il entrer dans les détails.

Mr. Dixon: We've used the expressions "reasonable progress" or "reasonable measures" or "reasonable accommodation". You've suggested these terms should be defined, but I don't think it's possible to define these concepts.

Our system of law is replete with standards that use the concept of reasonable doubt, reasonable excuse. What's reasonable may depend upon the particular circumstance of any given case.

The alternative to using a standard, which basically leaves it to the tribunal or compliance officer to determine whether there's sufficient compliance with the obligations of an employer whether something represents reasonable progress, is to be very prescriptive in the legislation. This is impossible in terms of identifying detailed standards, steps or objectives that have to be met.

I don't think there's any kind of compromise in a system that can't set specific goals or objectives because of the very nature of the circumstances of each individual employer, and try to develop some kind of scale that could be legislated with respect to how a particular employer represents reasonable progress. These are things that would have to be decided on a case—by—case basis, using a standard of reasonableness that includes what's practical, what's sensible, and what's doable.

This approach is quite common in our legal system. We have many standards in different legislation that use the term "reasonable" and leave it to courts, tribunals or what not to interpret and apply that standard to a particular situation.

• 1210

Ms Stinson: I thought there was one other question that had to do with the fact that the bill proposes to prevent a complaint based on employment equity statistics alone, under section 10 of the Human Rights Act. Was that your fourth question? Okay.

One overall guiding principle we had when we were setting up a method to enforce employment equity was to try to make very clear the difference between the Human Rights Act and the equity act. Particularly because we are using an existing agency, namely, the Human Rights Commission, we felt it was extremely important to clarify those two pieces of legislation—what things go ahead as discrimination, what things go ahead as employment equity, and where things would therefore fall.

With the passage of this bill, this would be one case where there is further clarification that we are not providing complaints based on employment equity; instead, we are making sure we have a way to make sure employers are doing a good program of employment equity.

In line with that type of thinking, when we said we do not want to have what is in essence an employment equity complaint by using section 10 in employment equity statistics, the implication would be that just because an employer has a statistically demonstrated under–representation of some group—any group—they can be subject to a discrimination charge. But what we are really trying to say with the equity legislation and the fact that it's now enforced is that if an employer has a

[Translation]

M. Dixon: Nous utilisons les expressions «progrès raisonnable» ou «mesures raisonnables» ou «mesures raisonnables d'adaptation». Vous avez laissé entendre que l'on devrait définir ces termes, mais je ne pense pas que cela soit possible.

Notre régime juridique est truffé de normes fondées sur le concept du doute raisonnable, de l'excuse valable. Ce qui est raisonnable peut dépendre des circonstances particulières d'une affaire donnée.

Plutôt que de se fonder sur une norme qui essentiellement laisse le soin au tribunal ou à l'agent d'application le soin de déterminer si l'employeur s'est conformé ou non à ses obligations et a réalisé des progrès raisonnables, on pourrait inclure des dispositions prescriptives. Or il est impossible de le faire en identifiant des normes, des mesures ou des objectifs détaillés qu'il faut atteindre.

Je ne pense pas qu'il soit possible d'en arriver à un compromis dans un régime qui ne fixerait pas des objectifs précis à cause de la nature même des circonstances de chaque employeur tout en tentant de mettre en place un barême prévu par la Loi afin de préciser comment chaque employeur doit définir les progrès raisonnable. Il faut décider ce genre de choses au cas par cas, en se fondant sur ce qui est raisonnable c'est-à-dire sur ce qui est pratique, sensé et faisable.

Cette approche est très normale dans notre régime juridique. Il y a de nombreuses normes, dans différentes lois, fondées sur ce qui est «raisonnable», s'en remettant aux tribunaux sur l'interprétation à donner ou à ne pas donner dans une situation particulière.

Mme Stinson: Vous avez aussi posé une autre question n'est—ce pas sur le fait que le projet de loi propose d'interdire une plainte fondée uniquement sur les statistiques d'équité en matière d'emploi aux termes de l'article 10 de la Loi sur les droits de la personne. C'était votre quatrième question, n'est—ce pas?

L'un de nos principes directeurs, lorsque nous avons cherché une méthode d'appliquer l'équité en matière d'emploi, consistait justement à tenter de faire une distinction très claire entre la Loi sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Parce que justement nous utilisons un organisme qui existe déjà, c'est-à-dire la Commission sur les droits de la personne, nous avons pensé qu'il était extrêmement important de préciser dans ces deux lois ce qui est considéré comme de la discrimination, ce qui constitue une question d'équité en matière d'emploi et qui est chargé de ces questions.

Ce projet de loi, une fois adopté, précisera davantage qu'il ne s'agit pas de présenter des plaintes fondées sur l'équité en matière d'emploi, nous voulons plutôt disposer d'un mécanisme pour nous assurer que les employeurs mettent en place un bon programme d'équité en matière d'emploi.

Dans cette optique, lorsque nous disons que nous ne voulons pas avoir ce qui serait essentiellement une plainte fondée sur l'article 10, qui repose sur les statistiques d'équité en matière d'emploi, cela sous—entend que ce n'est pas parce qu'un employeur affiche une sous—représentation statistique d'un groupe, n'importe lequel, qu'il peut faire l'objet d'une plainte de discrimination. Ce que nous tentons vraiment de faire comprendre avec cette Loi sur l'équité en matière d'emploi qui

take a good employment equity program.

Because we are now enforcing the equity act and we have a way to make sure employers do undertake a good employment equity program, we are therefore preventing an activity arising under the Human Rights Act that would in effect be talking about the need for an equity program.

So it really is simply because we have the mechanism, when this bill gets passed, to deal with that as an equity matter, to move forward and change it and correct it. We no longer need an avenue for complaint and remedy under the Human Rights Act. That's why this is a consequential amendment in this bill.

The Chair: I will give the floor to Mr. Wood.

Mr. Wood (Nipissing): I wasn't going to ask any questions, but I just have one that really bothers me.

I don't see how this is going to work with the downsizing of the public service. In the short term—and I hope I am wrong—I think this likely will have a negative impact on employment equity due to seniority rights, due to hiring freezes.

If we hire on a quota basis—I hope we don't, but I think sometimes we do—on the way up, then these people are going to be hurt on the way down. If we do it on a seniority basis, the people we are trying to protect will be the ones hurt the most. Minorities will be the ones hurt.

As I've said before and will say again, when I did some research on this I ran across a quote that I think pertains to everything. That is, trying to enforce employment equity during what we're doing now, downsizing and hiring freezes, is like trying to turn left and right at the same time. I don't see how this is going to work in terms of what's going on right now in the public service. How is it going to work?

Ms Stinson: I am no expert on the federal public service, but I do have quite a bit of experience with employment equity programs in the private sector. As I think we are all aware, the private sector has just gone through a major recession and is more or less pulling out of that recession, although it's commonly termed a jobless recovery. Nonetheless, the private sector for several years now has been going through that same process of downsizing. They have had exactly that conflict. The employers under the current act have had exactly that conflict.

So by and large, I think it's one of those things about living with ambiguity. Employers recognize that, yes, they have to cut staff, become more efficient, diminish their aspirations for whatever it is—new product lines or new marketing or whatever—because of the recession.

[Traduction]

statistically demonstrated under-representation, they need to under- sera maintenant appliquée c'est que si un employeur affiche une sous-représentation statistique, il doit entreprendre un bon programme d'équité en matière d'emploi.

> Parce que nous allons maintenant appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi et parce que nous disposons des mécanismes nécessaires pour nous assurer que les employeurs mettent en place de bons programmes d'équité en matière d'emploi, nous empêchons que l'on ne se prévale des dispositions de la Loi sur les droits de la personne qui préconise un programme d'équité en matière d'emploi.

> Essentiellement, après l'adoption de ce projet de loi, nous disposerons tout simplement d'un mécanisme qui nous permettra d'intervenir dans les questions d'équité en matière d'emploi, d'aller de l'avant, d'apporter des changements, de rectifier certaines situations. Nous n'aurons plus besoin d'un mécanisme de plaintes aux termes de la Loi sur les droits de la personne. Voilà pourquoi il s'agit d'un amendement corrélatif.

Le président: Je vais céder la parole à M. Wood.

M. Wood (Nipissing): Je n'allais pas poser de questions, mais il y a quand même quelque chose qui m'ennuie énormément.

Je ne vois vraiment pas comment ce système pourrait fonctionner à la lumière de la réduction de la fonction publique. À court terme—et j'espère me tromper—je pense que ces mesures auront probablement une incidence négative sur l'équité en matière d'emploi à cause des droits à l'ancienneté et du gel de l'embauche.

Si nous nous fondons sur un système de quotas dans l'embauche—j'espère que ce n'est pas le cas, mais parfois j'ai l'impression que c'est ce que nous faisons-et bien ce sont ces personnes embauchées qui seront le plus touchées. Si nous nous fondons sur l'ancienneté, ceux que nous tentons de protéger seront les plus touchés. Les membres des groupes de minorité seront les plus touchés.

Comme je l'ai dit auparavant, et je le répète, lorsque j'ai fait des recherches sur cette question, j'ai trouvé une citation très pertinente. J'ai lu que de tenter de mettre en place l'équité en matière d'emploi pendant un exercice de réduction et de gel de l'embauche c'est un peu comme tenter de tourner à gauche et à droits en même temps. Je ne vois pas comment cela peut fonctionner dans le contexte actuel de la fonction publique. Comment cela va-t-il fonctionner?

Mme Stinson: Je ne suis pas spécialiste de la fonction publique fédérale, mais j'ai beaucoup d'expérience dans le domaine des programmes d'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Comme nous le savons tous je pense, le secteur privé vient de traverser une grave crise économique dont il sort plus ou moins avec une reprise qui ne crée pas d'emplois d'après l'opinion générale. Néanmoins, pendant plusieurs années maintenant, le secteur privé a vécu le même processus de réduction. On y a vu exactement ce conflit. Les employeurs assujettis à la loi actuelle ont vécu exactement ce conflit.

Dans l'ensemble, je pense que c'est un des éléments de l'ambiguïté dans laquelle on vit. Les employeurs reconnaissent qu'ils doivent réduire leurs effectifs, devenir plus efficients, réduire leurs aspirations dans quelque domaine que ce soit-nouveaux produits, nouveaux marchés, etc.—à cause de la crise économique.

[Translation]

• 1215

There were impacts certainly on their employment programs. They continued their employment equity programs, however, because there was an ongoing requirement and because they needed to know what the impact would be. They needed to be able to forecast. They needed to be able to track what the impact was.

There were some ways in which they could take special measures so that not all of their recent gains would be lost. They really were looking at a balancing of somewhat conflicting objectives, both of which needed to be accommodated in some way. That was the way, I think, most employers accepted that challenge. They did both.

They have gone through the recession and they have gone through downsizing, but they did not abandon their employment equity programs. They absolutely had to live with doing less. They had to revise their employment equity targets downward in light of what they were doing. They had to step back and ask what kinds of special measures they could have, what they could do about supporting the people who were there, what they could do so that when the time came that they were growing, they could be in a good situation once again.

They looked at redeploying within. Mr. Telegdi was talking about the place of women. A lot of employers did make progress for women, because in times of downsizing you look at using the staff you have and using them in new and different ways. This is a prime opportunity for undertaking training programs and utilizing people in different places and achieving a redistribution in that way.

Even though there's downsizing, during the years of the recession I never saw a case, with the 350 employers or so in the private sector, in which an employer went through a whole year without hiring anybody from outside. There still is some level of hiring, just not as many opportunities. Similarly, there are some opportunities within, just not as many.

Employers take both of those objectives and consider them jointly. They put them together in their human resource plan and try to accommodate these things in some sort of way so that they're looking after both objectives.

As the committee knows, we have an awards program. In those years we asked employers to tell us how they did equity in downsizing—what their major constraints were, where their problems were coming from, whether they were able to do equity, and how they did it.

We were asking things like that. We were putting out our annual report with the sorts of things they told us about. Yes, there's very much a falling back, but it doesn't mean there's no activity at all, there's no progress at all. Even in those years some modest, forward progress was achieved.

That's really about all I can say as a general principle. It seems to be accomplished with difficulty when both objectives are considered. They're linked in terms of what is good human resource planning.

Mr. Telegdi: When you have labour covered by union contracts, you bring back the people who were laid off. So there is a little problem there.

Cela a certainement eu une incidence sur leurs programmes d'emploi. Toutefois, ils ont poursuivi leurs programmes d'équité en matière d'emploi parce que cette exigence existait et parce qu'il leur fallait savoir quelles répercussions cela aurait. Ils devaient pouvoir prédire. Ils devaient pouvoir suivre les répercussions.

Il leur était possible de prendre des mesures spéciales de façon à ne pas perdre ce qui avait déjà été gagné. Ils devaient concilier des objectifs quelque peu contraires. C'est dans cet optique que la plupart des employeurs ont accepté de relever ce défi. Ils ont joué sur les deux terrains.

Ils ont subi la crise économique et la réduction de leurs effectifs, mais ils n'ont pas abandonné leur programme d'équité en matière d'emploi. Il leur fallait absolument faire moins. Ils ont dû réviser à la baisse leur objectifs d'équité en matière d'emploi à la lumière de ce qu'ils faisaient. Ils ont dû prendre du recul et se demander quel genre de mesures spéciales ils pouvaient mettre en place, ce qu'ils pouvaient faire pour soutenir les employés qui étaient déjà là, ce qu'ils pouvaient faire une fois la croissance revenue pour être encore une fois en bonne posture.

Ils ont songé à la réaffectation au sein de l'entreprise. M. Telegdi parlait de la place des femmes. Chez de nombreux employeurs, les femmes ont gagné du terrain parce qu'en temps de réduction, vous utilisez le personnel que vous avez dans des rôles nouveaux et différents. C'était l'occasion rêvée de mettre en place des programmes de formation, de donner de nouveaux rôles aux employés réalisant ainsi une redistribution du personnel.

Donc, même en période de réduction, au cours des années de la crise économique, des quelques 350 employeurs du secteur privé, je n'ai jamais vu d'employeur qui, au cours d'une année, n'avait pas embauché de l'extérieur. On continue toujours à embaucher, les possibilités ne sont pas aussi nombreuses c'est tout. Pareillement, il y a des possibilités au sein de l'organisme, elles ne sont tout simplement pas aussi nombreuses.

Les employeurs considèrent ces deux objectifs en même temps. Ils les combinent dans leur plan des ressources humaines et tentent de trouver les moyens d'atteindre les deux objectifs en même temps.

Comme le savent les membres du comité, nous avons un programme de récompenses. Au cours de ces dernières années, nous avons demandé aux employeurs de nous dire comment ils avaient atteint l'équité au cours de la réduction—quelles avaient été leurs principales contraintes, d'où venaient leurs problèmes, s'ils pouvaient instaurer l'équité et comment ils s'y étaient pris.

Nous avons posé ce genre de questions. Nous avons inclus leurs réponses dans notre rapport annuel. Il y a effectivement eu réduction des activités, mais cela ne signifie pas qu'il ne s'est rien fait, qu'il n'y a pas eu de progrès. Même au cours de ces années, quelques progrès modestes ont été réalisés.

C'est vraiment tout ce que je peux vous dire sur le principe général. Cela semble difficile à accomplir lorsque l'on considère les deux objectifs. Ceux—ci sont liés dans le contexte d'une bonne planification des ressources humaines.

M. Telegdi: Lorsque vous embauchez par un contrat de travail, vous rappelez au travail ceux qui ont été mis en disponibilité. Cela n'est pas très difficile.

It's interesting, though, because we have created more jobs than have been lost. The determinant, the single biggest factor, is education.

When Bill Clinton visited our capital, he made the announcement that maybe affirmative action's time has come and gone in the States.

My real concern, as we go through this process, is that we really don't have fairness in the sense, for example, that Portuguese Canadians, who as a group are supposedly economically disadvantaged, certainly aren't helped by the bill. There is no fairness to the subgroups of the visible minorities as individuals, because there is nothing to say that the representation of the visible minority is going to be there under the visible minority section—such as Japanese, Pakistani, blacks, Vietnamese, Cambodians. There is nothing in the bill that deals with

I wonder to what extent it would be possible to have a bill that would try to have as its underpinning one of fairness, which would address the concerns that people have about that. In terms of fairness, what it would be is that any company that in their new hirings—and I think that has to be emphasized, in their new hirings—reflects the workforce that is out there would be achieving employment equity. Instead of being exclusive and excluding white males, because most of the white males we're talking about tend to hommes blancs qui sont pour la plupart jeunes, on pourrait ainsi be young people coming into the workforce, it would say it's going inclure tout le monde. to include everybody.

• 1220

What we are looking for is a reflection of the workforce instead of taking that one group, leaving them out and causing all the backlash that is being aimed at employment equity, be it for what happened in the States or some of the experiences that happened in the province of Ontario and other parts of Canada. Why not have one inclusive bill and say that what we are looking for is to reflect the workforce, including everybody. Then you don't take one group and exclude them, because I think that's what's causing most of the problems and can end up being very divisive from a racial tolerance point of view, if you will, when one group feels they're excluded.

The fact of the matter is that there is a group that feels excluded. So why not take that approach and say it's an inclusive piece of legislation?

Ms Stinson: At the risk of making a comment that might be perceived as political but is not intended in that way, Kim Campbell used to call this the inclusiveness policy. I think that's basically what we have before us; I think it's basically what we have in the current act. It talks about fairness and it talks about how the goal to be achieved is appropriate representation in all occupations at all levels of any employment according to the qualified and available workforce in suitable recruiting areas. That's the ideal painted by this bill.

We were accused and sometimes praised, usually accused, when we wrote the current act of having an aspirational act, that it set forward this grand purpose but it wasn't really concrete or doable. We always believed it was concrete and

[Traduction]

Toutefois, il est intéressant de noter qu'il s'est créé un plus grand nombre d'emplois que ceux qui ont été perdus. Le facteur déterminant, le facteur le plus important, c'est l'éducation.

Lorsque Bill Clinton a visité Ottawa, il a déclaré que les programmes d'action positive avaient peut-être fait leur temps aux États-Unis.

Ce qui m'inquiète vraiment, avec ce processus, c'est que dans un certain sens, nous n'avons pas vraiment la justice. Par exemple, les Canadiens d'origine portugaise qui constituent un groupe que l'on prétend défavorisé sur le plan économique ne verront pas leur situation s'améliorer par ce projet de loi. Il n'y a pas de justice pour les sous-groupes des minorités visibles à titre individuel, puisque rien ne précise que chaque groupe de minorité visible doit être représenté nommément-les Japonais, les Pakistanais, les Noirs, les Vietnamiens, les Cambodgiens. Il n'y a rien dans ce projet de loi sur cet aspect.

Je me demande jusqu'à quel point il est possible d'avoir une loi qui repose sur la justice et qui réponde aux préoccupations que l'on a à ce sujet. En matière d'équité, toute compagnie qui embauche des employés et qui tient compte de la représentativité dans la population active fait preuve d'équité en matière d'emploi. Nous parlons ici évidemment des personnes embauchées à l'avenir. Au lieu d'être exclusif, au lieu d'exclure les

Il faudrait en fait rendre compte des différentes tendances de la population active plutôt que d'exclure un groupe et de causer tous les remous que l'on connaît, aux États-Unis et, par exemple, en Ontario et dans d'autres régions du Canada. Pourquoi ne pas avoir un projet de loi qui repose sur le principe de l'inclusivité et qui reflète la population active dans son ensemble. L'exclusion de certains groupes est ce qui cause des problèmes, raciaux notamment.

En fait, un groupe se sent certainement exclu. Le remède à cela serait d'avoir un projet de loi inclusif.

Mme Stinson: Au risque de faire un commentaire qui pourrait être perçu comme politique, sans que ce soit le cas, Kim Campbell parlait de l'équité en matière d'emploi comme de la politique de l'inclusion. C'est précisément ce dont il est question ici. C'est le cas de la loi actuelle. On parle d'équité, d'une représentation appropriée dans toutes les professions, à tous les niveaux d'emploi, en tenant compte de la qualification et de la disponibilité. C'est l'idéal de cette loi.

On nous a accusés et parfois félicités, mais généralement accusés lorsque nous avons dit, que la loi actuelle présentait un objectif très noble mais n'était pas concrète ni réalisable. Nous avons toujours pensé que ce n'était pas le cas. Cependant, nous

doable. However, I think with this bill we are now clarifying to make précisons les choses, nous disons précisément comment réaliser it a lot clearer about exactly what is doable and the way we want to notre but. Le but figure dans la loi et est clairement exprimé. accomplish this overall goal. So I think the goal is in the act and it's well-stated in the act.

The difficulty with placing a kind of restriction on hiring, which I think is what you're suggesting, that no hiring at any time would be other than the kind of representativeness you're talking about, is that could apply to an employer who is setting up today. Assuming the act were passed and it said that, it would apply to a brand-new employer. If every employer hired like that all the time, then we would have an equitable situation with all employers, and we would have an equitable labour market, but that's not what we have. It just isn't the world we're dealing with. Because it's not the world we're dealing with, we are also setting out where there are certain problems that have been identified in those particular areas and only in those areas, that you need to be taking special activities.

That's why the bill is constructed in, shall we say, two parts, and one part does paint that overall vision of the future and having completely equitable representation in every place of employment from now and through every hiring decision that's made in terms of hiring, promotion and termination. However, because that's not the situation employers find themselves in now, there are certain cases where the level of under-representation and the level of exclusion is so significant that they need to undertake special sorts of things to change that.

Mr. Telegdi: It's an important part of my problem with the whole bill, because to the extent that Minister Axworthy said we are looking at new hirings, we are not looking at atonement for past sins, if you will, or the change in demographics—because Canadian demographics are changing greatly—I don't see what the problem with existing companies is as long as their new hirings over a certain period of time reflect the demographics in the workforce. Sure, there will be over-representation from other groups, because in many cases that workforce has been here longer, since long before some of the new groups came into the country.

• 1225

What I'm talking about is if all companies, even existing ones, start hiring on the basis of reflecting demographics and trying to put that into some kind of framework, then you could say the bill is being fair to everybody. I think it would get away from a lot of the backlash that's coming on it.

The Chair: Ms Stinson, how would you reply to that?

Ms Stinson: I think essentially I've answered that question in saying it's an approach that is suitable if you're already starting off with an equitable situation. The process of change would take an extremely long time if that's all we enabled people to do.

The other aspect I'd like to point out is just at a very practical level. When employers are hiring, some of them do it in big batches, but most employers hire one at a time. When you're looking at an individual hiring situation, you're saying

[Translation]

Si l'on veut prévoir des restrictions en matière d'embauche, ce que vous semblez suggérer, si l'on dit que l'on ne pourra jamais embaucher sans tenir compte des différents aspects dont vous parlez, le problème est que cela pourra s'appliquer à un nouvel employeur. Si tous les employeurs procédaient comme le prévoit la loi en tout temps, l'équité serait respectée et l'on aurait un marché du travail qui tient compte de ces paramètres, mais ce n'est pas ce que nous avons. Ce n'est pas comme cela que se passent les choses. Et c'est la raison pour laquelle dans les cas où se posent des problèmes et seulement dans ces cas, on a besoin de dispositions spéciales.

C'est la raison pour laquelle la loi comporte deux parties, une partie qui décrit la vision globale de l'avenir avec une représentation tout à fait équitable dans les différents lieux de travail à partir de maintenant et dans le cadre de toute décision prise en matière d'embauche, de promotion ou de mise à pied. Cependant, étant donné que ce n'est pas la situation des employeurs à l'heure actuelle, et que dans certains cas, la sous-représentation de certains groupes et le niveau d'exclusion sont extrêmement importants, une disposition spéciale doit être prise afin de remédier à la situation.

M. Telegdi: C'est là où j'ai des difficultés avec ce projet de loi. Le ministre Axworthy a dit que la loi portait sur l'embauche future et que l'on n'essayait pas de réparer les fautes du passé ni de tenir compte des changements importants qui se produisent dans la démographie du Canada; je ne vois donc pas où est le problème. Pourvu que les employeurs tiennent compte, à partir de maintenant, des différents éléments démographiques dans leurs pratiques d'embauche, je ne vois pas où est le problème. Il v aura, c'est certain, une sur-représentation de certains groupes car, dans la plupart des cas, les effectifs sont là depuis longtemps, bien avant que les nouveaux groupes n'arrivent au pays.

Si toutes les entreprises, même les anciennes, commencent à engager sur la base de la nouvelle démographie et en tiennent compte dans leurs pratiques d'embauche, on pourrait alors dire que le projet de loi fait preuve d'équité envers tout le monde. Je crois également que l'on pourrait éviter beaucoup de répercussions néfastes.

Le président: Madame Stinson, que pensez-vous de ces commentaires?

Mme Stinson: En fait, j'ai répondu à cette question en disant qu'une telle façon de procéder convient si la situation de départ est déjà équitable. Si l'on ne permettait que d'agir sur l'avenir, le changement prendrait extrêmement longtemps.

point de vue pratique, quand les employeurs embauchent, la plupart d'entre eux le font un employé à la fois. Un employeur pourrait très bien dire que, dans le cadre de son programme d'embauche, il devrait engager 3,1 p. 100

"Let's see. I want 3.1% aboriginal. What am I going to do? I have to wait until I've hired fifty people before I hire one of these." What if they're not hiring at a rate of fifty and they've never had an aboriginal person and there are qualified people there? When do you start the process of change?

Another thing that's part of this whole process of change is when a place of employment has been entirely excluding groups of people or has an environment that is not conducive to hiring certain kinds of people because they look different or have a different religion or appearance or whatever it happens to be, it's very much more difficult to bring in people one at a time.

If you were going to say, okay, every 50 hirings I'm going to bring in one, you could wait until your 49th before you actually do it, so there's the length of time issue. There's also the issue that you've only brought in one person, who's going to be in that hostile, quite possibly conflictual, situation all by him or herself until another 50 hirings have been undertaken.

What we know about the way to introduce change in a work setting where there have been exclusions of whole groups is not to put any individual under that kind of pressure, but wherever possible to have three. Three has constituted a group, and there have been experiences. Two isn't enough; three is enough.

In the women's movement in terms of working on the dockyards in Vancouver—and this is a real example—it's when there are three women, when there is a washroom and when it is accepted that there are two genders and they both can do the job and are doing the job that the whole process of change sparks.

It's the change within the workplace also. It's the attitudes of the co-workers, it's the attitudes of the managers and it's the change that has been brought about because of the practice that has been instituted. As a change program, we need something at the front end to start that kind of change.

It's only required in instances where there have already been exclusions. When you're not starting with a context where it's acceptable already, you have to do something to stimulate that kind of change. Those are the places where special programs are allowed and are most effective.

The Chair: At this point the chair would like to pose a few questions, with the permission of Mr. Telegdi.

I'd like to follow on some of his questions, because things are not getting any clearer at this point. I would like to pose simple questions and I would like simple answers.

Does the act allow reverse discrimination or not?

Ms Stinson: Not.

The Chair: Good. Does the act allow preferential treatment of public or private sector employers?

Ms Stinson: It probably depends on what you mean by "preferential". It allows special measures.

The Chair: Yes, okay. Special measures are something else, in erms of measures to bridge programs and all those things.

[Traduction]

d'autochtones mais qu'il devrait attendre d'avoir engagé 50 personnes avant d'engager un autochtone. Que se passe—t—il si cet employeur ne doit pas engager 50 employés, qu'aucun autochtone n'a jamais travaillé pour lui et qu'il dispose de personnes qualifiées. Quand va—t—il s'engager sur la voie du changement?

Il y a également les situations où l'on a toujours exclu un certain groupe de personnes et où le milieu n'est pas propice à l'embauche de personnes différentes, soit qu'elles aient l'air différentes, soit qu'elles aient une religion ou une apparence différente; bref, dans une situation de ce genre, il est beaucoup plus difficile d'embaucher une personne d'un groupe différent une à la fois.

Si l'on dit que sur 50 nouveaux employés, 1 sera d'un groupe différent, on pourrait très bien décider de n'embaucher cette personne qu'après en avoir embaucher 49 autres. Il y a donc la une question de temps. Il y a également le fait que l'on n'aura embauché qu'une personne différente qui se retrouvera dans un environnement hostile face à des situations peut-être conflictuelles avant que l'employeur n'en ait engagé 50 autres.

Or, nous savons qu'il n'est pas bon, dans les cas où certains groupes ont été exclus en bloc, d'engager une personne de ce groupe à la fois. Il convient d'en engager trois qui peuvent représenter un groupe en tant que tel. Des expériences ont été faites à ce sujet. Il n'est pas suffisant d'engager deux personnes de ce groupe, il convient d'en engager trois.

Prenons l'exemple des dockers de Vancouver—c'est un exemple réel—ce n'est que quand trois femmes travaillent comme dockers, quand une salle de toilette spéciale pour les femmes est prévue, quand les autres membres du personnel acceptent la présence des deux sexes et reconnaissent qu'ils peuvent tous les deux faire le travail que l'on assiste vraiment à une changement de mentalité.

Dans le milieu du travail, l'attitude des autres employés et des gestionnaires a changé parce que ces nouvelles pratiques d'embauche se sont répandues. Les choses ne se produisent pas toutes seules, il faut que l'on instaure un programme.

Cela n'est nécessaire que dans les cas où il y a déjà eu des excluions. Dans un contexte où les choses ne sont pas encore acceptées, il faut faire quelque chose pour stimuler le changement. C'est là où des programmes spéciaux sont permis et sont les plus efficaces.

Le président: Le président aimerait maintenant poser quelques questions si M. Telegdi le permet.

J'aimerais poursuivre sur sa lancée car il me semble que l'on n'a pas clarifié davantage les choses. Je vais poser des questions claires et j'aimerais aussi obtenir des réponses claires.

La loi permet-elle la discrimination à rebours ou non?

Mme Stinson: Non.

Le président: Bien. La loi permet-elle un traitement préférentiel de la part d'employeurs des secteurs privé ou public?

Mme Stinson: Cela dépend de ce que vous voulez dire par «préférentiel». La loi permet des mesures spéciales.

Le président: Bien. Les mesures spéciales, c'est autre chose, ce sont des mesures qui permettent de faciliter certains programmes, etc.

Coming back to the hiring, in your interpretation of the act that when you hire you should reflect the population year, are we saying in the act that until we reach the proportion of reflection at any given time we should continue to hire even less qualified, or are we not?

• 1230

Ms Stinson: I think the act is very clear. It's only talking about hiring qualified people. As I said about making any employee selection, it's based on a variety of criteria.

The Chair: Yes.

Ms Stinson: So at no point are we talking about less qualified, we're only talking about qualified.

The Chair: About the qualified. Okay.

Ms Stinson: The obligation continues to pay attention and have an equity objective in mind. I don't mean exclusionary hiring, but to have that until you are fully represented, yes.

The Chair: I have to go back, then, to the definition of "qualified". In the act, what is the intended definition of "qualified"? The committee would like to know. I feel it is fundamental that we know the criteria for what constitutes a qualified candidate. If you are not able to tell us, please say so, and if you are able to tell us, please tell us. We must have a categorical answer.

Ms Stinson: "Qualified" means someone who is considered by that employer to be qualified for that particular job and the qualifications it requires. It has to be a flexible concept. It means a person who is not unqualified.

The Chair: Okay. In your understanding of that employer's practice, what does the employer take into account in determining that qualified employee?

Ms Stinson: Employers take different sorts of things into account depending on the nature of the job and that employer. Traditionally there are educational requirements. There may be professional requirements, certifications, licensing. It may have something to do with previous experience and the types of previous experience. Once we leave those rather demonstrable facts, usually there are a number of other sets of things that are not so easily demonstrable and have more to do with abilities.

The Chair: That's what we mean. What do you mean by those abilities?

Ms Stinson: Abilities are things like the ability to communicate orally to large groups of people. That's an ability. It's not a university degree. You have that personal ability. You have to be able to communicate in that kind of setting and feel comfortable. That's the sort of thing that is called an ability.

They also look at personal suitability. They look at tact, judgment, degree of self-starter, creativity, risk-taking and a number of other features like that. Again, once you get beyond the paper educational and professional qualifications, the range of the things an employer is looking for in a particular job starts to vary rather considerably, depending on the employer, the job and the particular point in time.

[Translation]

Pour en revenir à la question de l'embauche, interprétez-vous la loi de la façon suivante: l'embauche devrait refléter la situation démographique au cours d'une année précise. La loi prévoit-elle que, jusqu'à ce que l'on ait respecté les proportions de représentation de tel ou tel groupe dans la population, on devrait continuer à engager des personnes encore moins qualifiées?

Mme Stinson: La loi est très claire. Elle ne parle que de l'embauche de personnes qualifiées. J'ai parlé de la sélection des employés, j'ai dit qu'elle était basée sur différents critères.

Le président: Oui.

Mme Stinson: Et par conséquent nous ne parlons jamais d'embaucher des personnes moins qualifiées, nous parlons uniquement d'embaucher des personnes qualifiées pour le travail.

Le président: Qualifiées pour le travail. Bien.

Mme Stinson: La loi prévoit que l'on doit continuer à tenir compte de l'équité en matière d'emploi, ce qui ne signifie pas une embauche exclusionnaire, mais une embauche qui permet de faire en sorte que les différents groupes soient pleinement représentés.

Le président: J'aimerais revenir alors à la question de la définition du terme «qualifié». Quelle est la définition de la loi? Le Comité aimerait le savoir. Il est fondamental que nous sachions les critères qui permettent de s'assurer qu'un candidat est qualifié ou non. Si vous ne pouvez pas nous le dire, dites—le nous, si vous pouvez le faire, dites—le nous également. Nous avons besoin d'une réponse catégorique.

Mme Stinson: Pour être «qualifiée» une personne doit être considérée par son employeur comme qualifiée pour l'emploi qu'il ou elle devra occuper. Il doit s'agir d'un contexte souple et cela signifie le contraire de non qualifié.

Le président: D'accord. De quoi tient compte l'employeur lorsqu'il détermine les qualifications d'un employé futur.

Mme Stinson: Différents employeurs tiennent compte de différents facteurs suivant la nature de l'emploi à pourvoir. Habituellement, on tient compte des exigences en matière d'éducation, des exigences professionnelles, des accréditations, des licences etc. On peut tenir compte également de l'expérience préalable. En plus de ces facteurs assez faciles à vérifier, il y en a d'autres qui le sont moins et qui portent surtout sur les capacités d'accomplir un travail.

Le président: C'est de cela que nous parlons. De quoi s'agit—il?

Mme Stinson: Par exemple, la capacité de communiquer un message oralement à un grand nombre de personnes. Il s'agit—là d'une capacité; cela ne découle pas nécessairement d'un diplôme universitaire, c'est une capacité qu'une personne peut avoir et peut lui permettre de se sentir à l'aise face à un certain nombre de gens.

L'employeur peut également vouloir que son employé convienne à l'emploi auquel il est destiné. Il peut voir si celui-ci fait preuve de tact, de jugement, de motivation, de créativité, s'il est prêt à prendre des risques, etc. Il ne s'agit plus ici non plus de diplômes ni de qualifications professionnelles. Ainsi donc, les différents critères que l'employeur envisage peuvent varier de façon importante; tout dépend des exigences de l'employeur et du moment.

In some cases, you always know you need an engineer. You need an engineer of this type. You would really like to have an engineer who has built something before. Okay, so that's that. In one company they're looking for an engineer who is really innovative, a risk-taker, a brand-new kind of a concept. In another case they want to build bridges that aren't going to fall down in 20 years so they'll have a court case. Those two employers would make that selection differently, even though the paper qualification is the same.

The Chair: In that situation, there is nothing in the act that prohibits those two employers from proceeding to apply those criteria. Is that correct?

Ms Stinson: That's correct.

The Chair: That's very helpful indeed. I think it's getting clearer to me now. In the reporting and disclosure obligations, the private employers would report to the Minister of Human Resources Development, subclause 17(1)...then available for public scrutiny, subclause 18(1). The public sector would report to Parliament, but there is no provision made for public scrutiny of the reports.

My question is whether the report is to be given to Human Resources Development by private employers to the same extent, almost literally equal in content, value and details, as would be required of public sector reports that would be tabled in Parliament. I can see that when a report is tabled in Parliament it is already available for public scrutiny. I can see that. However, the committee would like to be informed of the exact intent of the legislation. Is the report to be tabled in Parliament the same kind of requirement as that required of private sector reports by the Minister of Human Resources Development?

• 1235

Ms Stinson: The intention of the bill is that the requirements are virtually the same. I think the reason you have heard a number of comments from a number of the witnesses who have appeared before the committee about how they're not the same is that people are considering that each department, such as Indian and Northern Affairs or Human Resources Development, is a separate employer, and therefore they are looking to see a completely separate report for each department. This they will not see, because the way the bill is constructed and what is in fact the case is that Treasury Board is the employer over the federal public service. So when you're considering that is the case in the global sense for all departments, the Treasury Board report is comparable to the private sector report. It's just that we have an elephant and a mouse, by and large. It's just a very great difference in size.

The Chair: So they would be virtually the same in details.

Ms Stinson: Yes.

The Chair: That is a very important point if we are to respond to an observation of witnesses.

[Traduction]

Dans certains cas, on sait que l'on a besoin d'un ingénieur spécialisé en tel et tel domaine qui a déjà de l'expérience. Dans certaines entreprises, on veut que cet ingénieur fasse preuve de créativité, qu'il puisse prendre des risques etc., dans une autre, on veut des ingénieurs qui peuvent construire des ponts qui vont durer une vingtaine d'années et qui n'exposeront pas l'employeur à des litiges devant les tribunaux. Le processus de sélection est donc différent, même si dans les deux cas le diplôme est le même.

Le président: Dans une telle situation, rien dans la loi n'empêche ces deux employeurs d'appliquer leurs critères, c'est bien cela n'est-ce pas?

Mme Stinson: Exactement.

Le président: C'est très utile. Il me semble que les choses sont plus claires maintenant. En ce qui concerne l'obligation de faire rapport, les employeurs privés devront faire rapport au ministre du perfectionnent des ressources humaines conformément aux dispositions du paragraphe 17(1) de la loi...ces rapports pouvant être mis à la disposition du public conformément aux dispositions du paragraphe 18(1). Quant au secteur public, il sera tenu de faire rapport au Parlement, mais rien n'est prévu en ce qui concerne la mise à la disposition du public de ces rapports.

J'aimerais savoir si les rapports qui doivent être mis entre les mains du ministère du Perfectionnent des ressources humaines par les employeurs du secteur privé doivent être aussi complets que ceux soumis par le secteur public et déposés au Parlement. Je peux comprendre que lorsqu'un rapport est déposé au Parlement, il peut être mis à la disposition du public. Je peux comprendre cela. Cependant, le comité aimerait être informé du but précis de la législation. Le rapport qui devra être déposé au Parlement doit–il satisfaire aux mêmes exigences que les rapports du secteur privé déposés devant le ministre du Développement des ressources humaines?

Mme Stinson: Les exigences sont pratiquement les mêmes. La raison pour laquelle vous avez entendu différents témoins vous dire que les exigences ne sont pas les mêmes est qu'ils envisagent chaque ministère séparément, par exemple les Affaires indiennes ou le Développement des ressources humaines. Ils les envisagent comme des employeurs différents auxquels on devra fournir un rapport séparé. En fait, ce dont les gens ne se rendent pas compte, c'est que le Conseil du Trésor est l'employeur dans le cadre du système fédéral. Ainsi donc, de façon globale, le rapport soumis au Conseil du Trésor est comparable au rapport du secteur privé. En fait la différence en est une de taille, comme si l'on avait affaire, d'un côté, à un éléphant, de l'autre, à une souris.

Le président: Les détails seraient donc les mêmes dans les deux cas.

Mme Stinson: Oui.

Le président: Il s'agit là d'un argument important dans la réponse que nous pouvons donner aux observations des témoins.

Following up again on the question of Mr. Telegdi about the segmentation of a particular designated group—visible minorities, in this instance—what is the obligation on the part of the government to provide those data on a yearly basis through Statistics Canada to the public and to the employers?

Ms Stinson: There is an obligation on government to provide the statistics. They are actually provided to any employer under the act and, similarly, any employer under the federal contractors program by HRDC, but it's the information that comes from Statistics Canada. We have worked out this arrangement whereby Statistics Canada gives us all the information from the census. We package it and make it relevant for all the employers so that it is just the designated group information. It is by the relevant recruitment areas employers need to see it in, and we send that out.

It isn't every year because there is a census only every five years. So every five years we have a massive distribution of this data to employers. We also have broader sorts of analytical data that go out, but at the micro—data level, every five years we send out a huge package of information to employers.

In the intervening years between the results of the census going out, we supply portions of information that are new. If we get new information from graduate surveys, for example, we make that information available. If we get new information from labour force surveys, that information indicates a trend.

So what we see is that the census is a sort of benchmark every five years, so we send that out. At least in terms of long-range planning, that's like a five-year, goal-setting, planning cycle for employers.

In the intervening years the labour force survey, the graduate survey, and other smaller surveys give indications of the changes in the trend. That information is on a smaller level, but nonetheless it is showing it. It has shown us, for example, the ever–increasing amount of visible minorities in Canada. So it's a way whereby between the two census points we can track changes as they are occurring or else just transmit new information, such as graduate survey information, and this we also do.

The Chair: Is that information—and I will yield the floor to Mr. Telegdi—coming regularly every year or sporadically?

Ms Stinson: The census is regular. The other things are sporadic according to when they are available, when we have new information.

The Chair: Who does that?

Ms Stinson: HRD does this but always taking things from Statistics Canada and then repackaging it so that it's the equity portion of whatever the information is.

The Chair: No, I mean the labour survey, the graduate survey. Is it too much to ask of the government to have it done every year?

[Translation]

Pour poursuivre sur la question posée par M. Telegdi concernant un groupe désigné—dans ce cas les minorités visibles—quelle est l'obligation pour le gouvernement de fournir ces données au public et aux employeurs sur une base annuelle par le truchement de Statistique Canada?

Mme Stinson: Le gouvernement est tenu de fournir les statistiques. Celles-ci sont fournies à tout employeur aux termes de la loi et à tout employeur dans le cadre du programme de contrats fédéraux de DRHC; l'information provient de Statistique Canada. Une entente a été conclue avec Statistique Canada qui nous donne les renseignements du recensement. Nous donnons ensuite les renseignements concernant les groupes désignés aux employeurs. Les employeurs ont en effet besoin des renseignements concernant le recrutement et c'est cela que nous leur offrons.

Les données ne sont pas offertes toutes les années puisque le recensement est quinquennal. Nous procédons donc à une distribution massive de données aux employeurs tous les cinq ans. Nous avons également des données analytiques plus vastes, mais en ce qui concerne les micro—données, nous envoyons tous les cinq ans tout un ensemble d'informations aux employeurs.

Au cours des autres années, nous fournissons d'autres renseignements que nous pourrions avoir à notre disposition. Si par exemple nous avons de nouveaux renseignements provenant de sondages concernant le nombre de diplômés, nous les offrons aux employeurs. Nous pouvons avoir des renseignements concernant les tendances qui proviennent de nos enquêtes sur la population active.

Par conséquent, le recensement est un repère quinquennal qui peut servir pour la planification à long terme.

Entre-temps, l'enquête sur la population active, l'enquête sur les diplômés et d'autres enquêtes moins importantes donnent une idée des changements dans les tendances. Nous constatons ainsi, par exemple, le nombre toujours grandissant des minorités visibles au Canada. Entre les deux recensements, nous pouvons donc repérer les changements qui se produisent ou tout simplement transmettre de nouveaux renseignements etc.

Le président: Avez-vous ces renseignements de façon régulière tous les ans ou de façon sporadique? Je vais céder la parole à M. Telegdi par la suite.

Mme Stinson: Le recensement se produit régulièrement, les autres enquêtes sont sporadiques et nous transmettons les informations quand nous en avons.

Le président: Qui le fait?

Mme Stinson: Le ministère du Développement des ressources humaines s'en charge; il reprend les renseignements de Statistique Canada pour les reformuler afin de tenir compte de l'aspect équité en matière d'emploi.

Le président: Non, je veux parler de l'enquête sur la population active et sur les diplômés. Serait—ce trop demander que de procéder à une telle enquête chaque année?

• 1240

Ms Stinson: I'm not really the person to ask this of.

Mme Stinson: Je ne suis pas vraiment la personne à qui poser la question.

The Chair: Do you think those data are important to have, when available?

Ms Stinson: We need enough data so that we have an indication of the current situation to match the representation and information of change over time. We don't necessarily need yearly information on yearly change. Employers are not going to be changing long—term targets on a yearly basis.

Say significantly new information is there, such as a source of qualified people. We obtain this new information, which is really important, and put it out. But we don't need, on a yearly basis, a lot of, shall I say, micro-level information on change, because the degree of change is too small.

Mr. Telegdi: Thank you, Mr. Chairman. I appreciate your frustration in trying to obtain a definition for ''qualified''.

It brings to mind that to be a judge in the province of Ontario you have to be a lawyer who has practised for 10 years. Then you have the minimal qualification for the position. Of course my two colleagues on the committee who are lawyers would well appreciate that this doesn't qualify one to be a judge in itself; there are many other factors. I think it's one of those critical points that we have to come to terms with somehow.

I'll go back to my previous point. I asked why employers couldn't be inclusive. I did not refer to people being hired one at a time. What we're dealing with is larger corporations, not small ones. We're dealing with companies that are able to put together a three—year plan and a five—year plan.

Within that context we should be able to have what I think would be very much an ideal situation, which is to reflect the existing demographics of the workforce in the new hirings for all companies.

I don't. . . reducing it and saying you can't hire them at one time. Obviously you cannot, because you'd be hiring whites all the time if you look at it that way. But the fact of the matter is that you can make a three—year plan and a five—year plan. At the end of the day, you'll see how much you have reflected the demographics of the workforce. If you have a pretty close match, then you have succeeded and you can inclusive.

I say that in all seriousness. I really hate to see a piece of legislation that starts off with the best of intentions and ends up being one that is very divisive. It is going to be very divisive. I'm a politician; I hear that on the streets all the time. I don't travel in the same circles as you do. Maybe what makes me a better politician is that I'm listening to those grassroots.

One of the problems I see is a big problem of perception. Unless fairness is there for everybody, you are going to look at a situation like what is happening in the United States.

Why could you not, in a five—year plan or a three—year plan within bigger corporations, put in place a plan that will attempt to reflect the demographics of the workforce? Then you can be fair to everybody. I don't see what's lost, but there's a lot to be gained.

[Traduction]

Le président: Croyez-vous qu'il soit important d'avoir ces données?

Mme Stinson: Nous avons besoin de suffisamment de données pour avoir une idée de la situation actuelle et pour vraiment être au courant des changements. Nous n'avons pas nécessairement besoin d'informations sur une base annuelle. De toute façon, les employeurs ne modifient pas leur cible à long terme chaque année.

Si par exemple nous avons suffisamment de nouveaux renseignements, comme par exemple des renseignements sur les personnes qualifiées, nous estimons qu'il est important de présenter un rapport à ce sujet. Mais nous n'avons pas besoin, annuellement, d'énormément de renseignements insignifiants portant sur le changement. Nous avons besoin de quelque chose de plus important que cela.

M. Telegdi: Merci, monsieur le président. Je comprends votre frustration en ce qui concerne la définition de l'expression «qualifié».

Ainsi, pour être juge dans la province de l'Ontario, il faut avoir pratiqué le droit en tant qu'avocat pendant dix ans. Ça, ce sont les qualifications minimales. Évidemment, mes deux collègues avocats qui sont membres de ce comité savent bien qu'il ne suffit pas d'avoir ces qualifications pour être nommé juge. Il s'agit donc là d'une question que nous devons bien comprendre.

Je reviens à la question que j'avais posée précédemment. J'ai demandé pourquoi les employeurs ne pouvaient être inclusifs. Je ne voulais pas parler d'embaucher une personne à la fois. Ce dont il s'agit ici, ce sont les grandes compagnies, pas les petites. Il s'agit de compagnies qui sont capables de prévoir un plan triennal ou quinquennal.

Dans un tel contexte, il serait possible d'avoir une situation presque idéale, c'est-à-dire qu'elle permettrait de procéder à l'embauchage en tenant compte de la situation démographique existante.

Si l'on engage un employé à la fois, on engagera toujours des Blancs si l'on procède de cette façon. Cependant, il est certain que l'on peut établir un plan triennal ou quinquennal pour voir de quelle façon les personnes embauchées reflètent la population en général. Si les proportions sont les mêmes, on a réussi à être inclusifs.

Je dis cela de façon tout à fait sérieuse. Je n'aimerais vraiment pas qu'un projet de loi conçu avec les meilleures intentions finisse par diviser la population. Pourtant, c'est ce qui va se passer. Je suis un politicien et j'entends ce que l'on dit dans la rue tout le temps. Je ne me déplace pas dans les mêmes cercles que vous. Peut-être ce qui fait de moi un meilleur politicien, c'est que j'écoute vraiment ce que les gens disent dans la rue.

J'envisage personnellement un grand problème au niveau de la perception des choses. À moins que l'équité n'existe pour tout le monde, on se retrouvera dans une situation comme celle que l'on connaît aux États—Unis à l'heure actuelle.

Pourquoi les grandes sociétés ne pourraient-elles pas, dans le cadre de leur plan quinquennal ou triennal, tenir compte des différents éléments démographiques qui composent la population active? Je ne vois vraiment pas comment on pourrait perdre quoi que ce soit en étant juste envers tout le monde. Au contraire, on aurait beaucoup à gagner.

Ms Stinson: I think the points I made in my former answer continue to answer that.

On the question of divisiveness, I would say it's not this bill that's creating divisiveness in a way that's new or different. The current act has the same kind of provision within it as the Canadian Human Rights Act and the charter. We have a framework in Canada that has always encompassed this basic notion. I think the charter might be the easiest one to refer to because it says essentially that what we all want is equality for all. It's equality before the law, but it also says there is an equal benefit from the law.

So this particular policy and legislation follow both of those ideas. They're not completely incompatible with each other. This is really aimed at achieving equality.

• 1245

But in recognition of the fact that we do not have equality and that there have been very many employment practices over the years, over history and over just whatever it is—the way things are—that have excluded groups, what we have to do is change those patterns in order for people to have equal benefit. As a change process, in order to achieve equality we have to have certain special measures. I think what is changing and what you see, particularly as a politician—I'm sure you're very much made aware of this on a constant basis—is our whole society.

I gave a speech the other day at a national conference on self-identification. What I said is that we're living in unkinder and ungentler times, where there's a lot of resentment in our society from a lot of people towards anybody they perceive to have something more than they have. People are looking at seniors who are drawing pensions, after having contributed their whole lives, and asking why they get to have that.

We are living in a society where we can see evidence of an unkinder, ungentler approach. I see that in the papers and in the letters to the minister. I know you see that.

This is not something that's created or exacerbated in the bill. What this bill does is reflect and pursue the legislative framework we have, which recognizes both of those aspects.

In an attempt to achieve overall equality there are certain times and contexts in which we need to take special measures on a temporary basis in order to get there. That's the basis of the current act and, indeed, of this bill.

Mr. Telegdi: I guess the unkinder and ungentler times you're referring to... There's a perception out there that drives this to the extent, I think, that the way this legislation is perceived is part of the problem.

I talked to one of the authors of a minority report by the Liberals and, basically, what she told me was that employment equity is about reverse discrimination and it is okayed by the charter. I think that kind of perception does little to help the situation. As long as it can be perceived as being fair—and that's being stressed all the time—I think you have a much better reception of it.

[Translation]

Mme Stinson: Je crois que ce que j'ai dit précédemment est toujours pertinent.

Vous parlez de ce qui pourrait diviser la population. À mon avis, ce n'est pas ce projet de loi qui va diviser les gens de façon nouvelle ou différente. La loi actuelle a le même genre de dispositions que la Loi canadienne sur les droits de la personne et que la charte. Le cadre législatif a toujours tenu compte de cet élément fondamental au Canada. La charte préconise l'égalité pour tous, l'égalité devant la loi mais aussi devant la justice.

Par conséquent cette politique et cette législation tiennent compte de ces deux concepts qui ne sont pas incompatibles l'un avec l'autre et qui permettent de promouvoir l'égalité.

Cependant, puisque nous reconnaissons que l'égalité n'existe pas et qu'au cours des années, beaucoup de pratiques d'emploi ont exclu certains groupes, ce qu'il faut faire, c'est de modifier les schémas existants pour que tout le monde puisse bénéficier de la loi équitablement. Et pour promouvoir l'égalité, il faut adopter certaines mesures spéciales. Je suis sûre qu'en tant que politiciens, vous vous rendez compte tout le temps que la société est en train de changer.

J'ai prononcé un discours l'autre jour à une conférence nationale sur l'auto-identification. Ce que j'ai dit, c'est que nous connaissons des temps plus difficiles, où beaucoup de gens éprouvent du ressentiment face à toux ceux qu'ils perçoivent comme bénéficiant d'une meilleure situation qu'eux. Ainsi, certaines personnes se demandent pourquoi les personnes du troisième âge peuvent bénéficier de pensions et oublient qu'ils ont contribué au fonds de pension pendant toute leur vie.

La société dans laquelle nous vivons est plus dure qu'auparavant, les journaux en font foi, les lettres aux ministres etc. Je sais que vous êtes au courant de cela.

Il ne s'agit pas là d'une situation qui est créée ou exacerbée par le projet de loi. Celui-ci ne fait que refléter le cadre législatif qui tient compte de ces questions.

Pour promouvoir l'égalité de tous, il y a des moments et des situations où l'on a besoin de prendre temporairement des mesures spéciales. C'est la raison d'être de la loi et du projet de loi.

M. Telegdi: Vous dites que la société est plus dure à l'heure actuelle. Certaines personnes estiment que la loi fait partie du problème.

J'ai parlé à un des auteurs d'un rapport minoritaire rédigé par les Libéraux, et cette personne m'a dit que l'équité en matière d'emploi est en fait de la discrimination à rebours et que cela est permis dans le cadre de la Charte des droits et libertés. Ce genre de perception ne fait pas grand chose pour régler la situation. Je crois que si la population perçoit la loi comme étant juste, celle-ci sera beaucoup mieux accueillie. C'est ce que l'on entend dire tout le temps.

I think Canadians on the whole are fair people. It's a very tolerant society, compared to other societies around us. I think it's important this remain the cornerstone of our society. We have to be very obvious about it, so to the extent we can include versus exclude, I think we'll go much further towards achieving those goals than we will when we exclude a group. I don't see what the loss is, I really don't. But anyway, enough said.

The Chair: Are there any other questions? If not, I have just one last question, Ms Stinson.

Again, just to clarify my thoughts. . . There is really nothing in the act that would prohibit employers from hiring the most qualified applicant?

Ms Stinson: No.

The Chair: Thank you. On that note, I would like to thank you very much on behalf of the committee.

The meeting is adjourned to the call of the chair.

[Traduction]

Je crois que les Canadiens et Canadiennes sont, de façon générale, des gens équitables. Notre société est très tolérante si on la compare à d'autres sociétés qui nous entourent. Il est important que l'équité reste la pierre angulaire de notre société. Il faut être très clair à ce sujet: tant que nous pourrons inclure au lieu d'exclure, nous pourrons d'autant mieux réaliser les buts que nous cherchons à promouvoir. Personnellement, je ne vois pas comment l'on pourrait perdre en adoptant une telle philosophie. Mais en tout cas, j'en ai dit assez.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Sinon, j'aurais une dernière question à poser, madame Stinson.

Une fois de plus, pour clarifier ma pensée. . . Rien dans la loi ne pourrait empêcher les employeurs d'engager les candidats les plus qualifiés?

Mme Stinson: Non.

Le président: Merci. Sur cette note, je tiens à vous remercier au nom du Comité.

La séance est levée.



Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré—Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Human Resources Development:

Gay Stinson, Coordinator, Direction générale de l'équité en matière d'emploi;

Michael Dixon, Senior Counsel, Legal Services.

TÉMOINS

Du Développement des ressources humaines:

Gay Stinson, coordonnatrice, Direction générale de l'équité en matière d'emploi;

Michael Dixon, avocat-conseil principal, Services juridiques.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 44

Thursday, March 23, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 44

Le jeudi 23 mars 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting the employment equity

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 23, 1995 (50)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:06 o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Bob Wood.

Acting Member present: John Richardson for Andrew Telegdi.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Louis-Philippe Côté, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From Statistics Canada: Bruce Petrie, Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics Field; Doug Norris, Director, Housing, Family and Social Statistics Division and Adèle Furrie, Director, Post-Censal Surveys Program.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

The witnesses answered questions.

At 12:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 23 MARS 1995 (50)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 06, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan et Bob Wood.

Membre suppléant présent: John Richardson pour Andrew Telegdi.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté, conseiller législatif. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: De Statistique Canada: Bruce Petrie, statisticien en chef adjoint, Secteur de la statistique sociale des institutions et du travail; Doug Norris, directeur, Division des statistiques sociales du logement et des familles; Adèle Furrie, directrice, Programme des enquêtes post-censitaires.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 30 janvier 1995, fascicule n° 23).

Les témoins répondent aux questions.

À 12 h 25, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus] Thursday, March 23, 1995

The Chair: I'll call the meeting to order. When four or more are gathered together, a business can be in order.

On that note, I thank you again for making yourselves available to the committee. I think some members of the committee may have some additional questions or would seek clarification on some of the earlier testimonies you had given before the committee. On that note, I will yield the floor first to my good friend, Mr. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga - Maisonneuve): Monsieur le président, est-ce qu'on a droit à une présentation? Il n'y a pas presentation? Are there any introductory remarks? d'introduction liminaire?

Le président: Non.

M. Ménard: Je vous avoue que, me concernant, je n'avais pas vraiment de questions additionnelles pour les gens de Statistique

The Chair: Would you have any specific additional points that you would like to advance at this time?

Mr. Bruce Petrie (Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics Field, Statistics Canada): We didn't plan to make an opening statement unless there were particular matters the committee wished us to address. In that case I could try to make some general remarks and then answer questions, but I think it would probably be a better use of your time if we simply answered questions.

The Chair: Yes. That is what I had presumed anyway. From the government side, are there any questions forthcoming?

The one member of our committee who has a special interest in the statistical information is unfortunately not able to make it today.

Here is an equally distinguished colleague, Mr. Bob Wood.

Mr. Wood (Nipissing): Thank you, Mr. Chairman.

I guess when you were here before the committee had already discussed expanding the current four target groups to include others that might also be disadvantaged; for example, discrimination based on age, either for young people or old. Would it present a problem for your department if we chose to target other groups?

Mr. Petrie: It depends on how the other groups were defined. Anything based on age would not be a problem because most of our data collections do automatically include information on age as one of the standard demographic variables. If there were other particular groups, depending on the definition, it might or might not be a problem.

Mr. Wood: The other one, for my own clarification, is that there would be some problems with the term "disabled" when it is used in statistical analysis. I think some people do not consider themselves to be disabled. We heard that a couple of times through some of the witnesses, such as the Canadian Bankers Association and other groups that appeared before us, even though StatsCan might consider them to be.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique] Le jeudi le 23 mars 1995

• 1105

Le président: La séance est ouverte. Les témoignages peuvent être entendus lorsque quatre membres du comité ou plus sont réunis.

Je vous remercie de vous être rendus disponibles. Je pense que certains membres du comité ont d'autres questions à vous poser ou des précisions à vous demander au sujet de témoignages antérieurs. Je cède d'abord la parole à mon bon ami, M. Ménard.

Mr. Ménard (Hochelaga-Maisonneuve): Are we having a

The Chair: No.

Mr. Ménard: I must tell you that, personally, I do not have any more questions for Statistics Canada.

Le président: Avez-vous des observations supplémentaires à faire à ce moment-ci?

M. Bruce Petrie (statisticien en chef adjoint, Secteur de la statistique sociale des institutions et du travail, Statistique Canada): Nous n'avions pas prévu faire de déclarations liminaires à moins que le comité nous demande de traiter de certaines questions. Je peux faire quelques observations d'ordre général pour commencer, mais je pense que le temps du comité serait mieux employé si je répondais tout de suite aux questions.

Le président: Je pense comme vous. Y a-t-il des questions du côté ministériel?

Un de nos membres, qui s'intéresse particulièrement à la statistique, est malheureusement retenu ailleurs aujourd'hui.

Nous avons un collègue aussi distingué en la personne de M. Bob Wood.

M. Wood (Nipissing): Merci, monsieur le président.

Lorsque vous avez comparu précédemment, il a été question d'ajouter d'autres groupes de personnes défavorisées aux quatre groupes cibles actuels, par exemple, les personnes faisant l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, soit du fait qu'elles soit jeunes ou vieilles. Créerions-nous des difficultés à votre organisme si nous décidions de constituer d'autres groupes cibles?

M. Petrie: Tout dépendrait de la façon dont seraient définis ces autres groupes. Tout ce qui aurait à voir avec l'âge ne serait pas un problème puisque, dans la plupart de nos collectes de données, nous avons automatiquement de l'information sur l'âge en tant que variable démographique normale. La création d'autres groupes pourraient se révéler facile, ou créer des difficultés. Tout dépendrait de la définition.

M. Wood: J'aimerais préciser un autre point avec vous. Il a trait au problème que pourrait causer l'utilisation du terme «handicapé» dans le contexte de la statistique. Certaines personnes ne se considèrent pas comme handicapées. Un certain nombre de témoins, l'Association des banquiers canadiens, entre autres, nous ont dit que certaines personnes ne se considéraient pas elles-mêmes comme handicapées, même si elles étaient classées comme telles par Statistique Canada.

[Traduction]

• 1110

I wondered if there was any way to more clearly define this term. At the same time, do you people have any initiatives ongoing in this regard?

Mr. Petrie: I would ask Ms Furrie, who is our expert on the disability data, to respond to that question, particularly with regard to the definitions. It is a complex matter.

Mr. Wood: Yes, it seems to be, and we've run into a couple of witnesses who have wanted it to be, I guess—I can't think of the word I'm looking for because I'm a little ill today. A lot of people would say I was ill all the time, but battling the flu and everything else. . . Anyway, I'll think of it later.

Ms Adèle Furrie (Director, Post–Censal Surveys Program, Statistics Canada): Clearly the definition of disability has been one of the major issues that has had to be addressed not only for employment equity purposes but for any other purposes with respect to defining the population that is at a disadvantage as a result of a health problem or health condition. There's been an incredible amount of work under way internationally and nationally as well trying to come to grips with this.

The concept that has been most acceptable to persons with disabilities, as well as to some of the people who are developing programs and policy, is equating disability to limitation in activity as a result of a health problem. So it's not going after an individual to say they're disabled if they're missing an arm or they're disabled if they have a certain health problem or condition, but rather to look at it in the context of limitation in activity.

The work that we've been doing and will continue to do is to try to revise the international classification of impairments, disabilities and handicaps. We need to try to come to. . .not so much changing the definition, but a clearer way of asking the questions so that people with some limitation in activity, because of a health problem or condition, would identify themselves.

The Chair: If I may interject, because it is also on the definition, I hope we will make this sort of interjection on a given point so that we will focus on the same point and then we can go to the next point.

You indicated that you are considering or you may be revising the definition in the future, and you keep improving your ways of ascertaining the definition. Would it be critical to remember that when a definition is changed, that change in definition ought to be reflected in the law? Is that an important consideration statistically?

Ms Furrie: Clearly if the statistics are going to be used to measure compliance with a particular law, then yes, interaction would have to take place because you'd be measuring something different if you didn't keep the two in sync.

The Chair: I thought so. The reason I wanted you to reply in words is because I would like it to be recorded in the proceedings.

According to the proposed act today, there is a definition here that is given. Now, in your presentation you referred to the house survey. That is not indicated in the proposed act, but are you convinced that you are doing this definition of the disabled in the act when you do your survey of the disabled people?

Je me demande si ce terme ne pourrait pas être précisé. Par ailleurs, procédez-vous à des études à ce sujet?

M. Petrie: Je vais demander à M^{me} Furrie, qui est notre experte en données sur l'invalidité, de répondre à votre question, surtout pour ce qui est des définitions. C'est un domaine très complexe.

M. Wood: Il semble que oui, parce que nous avons entendu deux témoins qui disaient souhaiter—je cherche un mot en particulier. Je ne me sens pas très bien aujourd'hui. Certains diraient que je ne suis jamais bien. J'ai la grippe, entre autres. . . Le mot me reviendra plus tard.

Mme Adèle Furrie (directrice, Programme des enquêtes post-censitaires, Statistique Canada): La définition d'invalidité a été l'un des problèmes que nous avons dû résoudre, non pas seulement dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, mais également aux fins de l'identification des personnes défavorisées de par leur état physique ou leur état de santé. Il y a eu beaucoup d'études, sur le plan international comme national, en vue d'en arriver à une définition acceptable.

Celle qui a été le mieux accueillie par les personnes ayant un handicap, de même que les personnes chargées d'établir les programmes et les politiques, relient l'invalidité à la limitation de l'activité causée par un problème de santé. Il ne s'agit donc pas de désigner comme handicapé une personne à qui il manque un bras ou qui souffre d'une maladie quelconque, mais bien de voir si l'activité d'une personne est limitée.

Le travail que nous avons fait a consisté à essayer de réviser la classification internationale des déficiences, des invalidités et des handicaps. Nous devons en arriver. . . Non pas tellement à modifier la définition, mais à poser des questions plus claires de façon à ce que les personnes dont l'activité est limitée, pour des raisons de santé, s'identifient.

Le président: Je me permets de vous interrompre, parce que j'ai une question au sujet de la définition. J'espère que les interventions similaires porteront sur le sujet en discussion. Nous terminerons un sujet avant de passer à un autre.

Vous dites envisager une révision de la définition. Vous poursuivez vos efforts en vue de la préciser. Considérez-vous comme important que la nouvelle définition soit reflétée dans la loi? Est-ce une considération du point de vue statistique?

Mme Furrie: Si la statistique doit être utilisée pour mesurer l'observation d'une loi, une interaction est certainement indiquée. Autrement, les gens ne mesureraient pas la même chose.

Le président: Je le pense également. Je tenais cependant à ce que ce soit porté au compte rendu.

Il y a une définition dans la loi proposée. Dans votre exposé, vous avez parlé de l'enquête que vous menez. La loi proposée n'en fait pas mention, mais en ce qui vous concerne, êtes—vous sûre d'utiliser la définition de la loi dans votre enquête sur les personnes ayant un handicap?

Ms Furrie: It's our feeling that the way in which we identify the population with disabilities and by adding the question on percep- personnes ayant un handicap, en ajoutant la question sur la tion, which is now part of the definition or is being proposed to be part of the definition, together make two components in the statistics that we collect. We would then be able identify the population according to the act.

[Translation]

Mme Furrie: De la façon dont nous procédons pour identifier les perception, qui fait partie de la définition ou qui doit en faire partie, nous pensons incorporer les deux éléments nécessaires. Nous crovons être en mesure d'identifier les personnes visées par la loi.

1115

The Chair: As defined in the act itself, of course. Therefore, the statement by government that this definition has been harmonized with that used by Statistics Canada is indeed true.

Ms Furrie: It's harmonized with respect to the way in which we collected the data in 1991. In any other data collection activities used for employment equity purposes, care would have to be taken to ensure that the questions asked in the house survey were again asked in any subsequent surveys.

The Chair: Does the house survey definition add to the definition in the proposed bill?

Ms Furrie: The house survey identifies the population with disabilities in a very broad sense. For employment equity purposes, it's only a percentage of the population that then meet the further refined definition for employment equity purposes.

The Chair: Are you able to identify that for statistical purposes in reports to the government?

Ms Furrie: Yes, those that are based on the 1991 house survey.

The Chair: Are there any questions on this issue?

Mr. Wood: I have one more, Mr. Chairman, which I guess is what I was looking for before. As we said, when the banking industry came before us they recommended that the bill be amended so that the definition of "persons with disabilities" used for employment equity purposes would be harmonized with the criteria used for the collection of data under the census. That's under HAL. Would that create a lot of problems for you people?

Ms Furrie: Working with the interdepartmental committee, with the human resources development division and so on, it's our understanding that the data we collected in the HAL's 1991 survey in fact reflect the definition that appears in both the legislation and in the regulations.

Mr. Petrie: It's probably worth pointing out that there is not an ongoing continuing data program for producing information on disability. We carried out a post-censal survey in 1991 but there is not a continuing manual or even a quinquennial program dedicated to producing that data. So in any future data collections clearly we would want to ensure that the information was collected in a way that would enable us to meet the requirements for employment equity legislation purposes. But at the moment there are no planned data collections for future years.

The Chair: This is not automatically an initiative; it is almost a requires this type of data, that these data are indeed obtained by sont nécessaires? Statistics Canada?

Le président: Tel que défini dans la loi. Le gouvernement a donc raison d'affirmer que cette définition correspond à celle qu'utilise Statistique Canada.

Mme Furrie: Elle y correspond pour les données que nous avons recueillies en 1991. Il faudrait que l'on s'assure président, que les mêmes questions reviennent dans nos autres collectes de données aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Le président: La définition utilisée lors de l'enquête interne ajoute-t-elle à la définition du projet de loi?

Mme Furrie: L'enquête interne identifie les personnes ayant un handicap de façon très générale. Il n'y a qu'un certain pourcentage qui correspond à la définition. Elle est plus précise en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

Le président: Êtes-vous en mesure de produire ces statistiques dans vos rapports au gouvernement?

Mme Furrie: Oui, pour ce qui est de l'enquête interne de 1991.

Le président: Y a-t-il d'autres questions à ce sujet?

M. Wood: Oui, j'en ai encore une, monsieur le président; celle que je posais précédemment. Comme je le disais, les banques nous ont recommandé de modifier le projet de loi de façon à ce que la définition de «personnes ayant un handicap» aux fins de l'équité en matière d'emploi corresponde aux critères utilisés pour la collecte de données lors du recensement. Ce sont les ESLA. Cette façon de procéder vous créerait-elle des problèmes?

Mme Furrie: À la suite des liens que nous avons développés avec le comité interministériel, avec la Division du développement des ressources humaines et d'autres entités, nous croyons comprendre que les données que nous avons recueillies lors de l'ESLA en 1991 correspondent à la définition qui se trouve et dans la loi et dans le règlement.

M. Petrie: Vous devez comprendre qu'il n'y a pas de programme permanent de collectes de données sur l'invalidité. Nous avons procédé à une enquête post-censitaire en 1991, mais il n'y a pas de programme quinquennal consacré à ces données. Nous devrions donc nous assurer, lors de nos collectes ultérieures, que l'information que nous recherchons correspond bien à ce que prévoit la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour l'instant, il n'y a pas de collectes de données prévues à cet égard.

Le président: L'enquête n'est pas automatique. Statistiques contradiction. But is it not an automatic initiative on the part of Canada ne prend pas l'initiative d'elle-même, sachant qu'il existe Statistics Canada, knowing that an employment equity law exists that une loi sur l'équité en matière d'emploi existe et que ces données

Mr. Petrie: No, that is not the case.

The Chair: Very interesting. How do you get the mandate?

Mr. Petrie: In the case of the post-censal surveys carried out in 1986 after the census in 1991, whether it's with respect to the persons with disabilities or the aboriginal population, both of those activities were funded largely by other departments providing Statistics Canada the funding to carry out those surveys.

The Chair: So it has to be to assure the availability and currency of data. There ought to be a specific request or submission to Statistics Canada.

Mr. Petrie: There would have to be because at the moment, as I mentioned, we are not funded to carry out any such data collection. In fact, at the moment the funding available for the 1996 census does not provide enough money to carry out the long-form portion of the census, which includes the so-called screening question to identify persons with disabilities or to identify the aboriginal population for subsequent surveys of a post-censal variety. At this point, we are funded just to carry out a basic enumeration of the population in 1996 with no additional information that could be used to define the target population for a post-census survey.

• 1120

The Chair: I think I am reflecting the sentiments of the committee that it is essential that we have data, as current as possible, upon which we can raise the evaluation of the employer's equity plan...and the government looking at this. Knowing that general sentiment, would you come out with a more specific proposal to the committee, if not today then in writing within the next few days, and submit it to us—a request on our part—so that it can be taken into account when we look at our report? Is that doable?

Mr. Petrie: I think we could identify what we think would be required, as a statistical program, to meet the information requirements, as we understand them, associated with the employment equity legislation.

The question is, in large measure, one of the degree of geographic detail or breakdowns of small subgroups of the population that is required.

The census is obviously a very expensive undertaking, but it enables you to produce information for small areas or for small subgroups of the population.

We have household surveys based on samples of the population, which can also produce information relevant to the designated groups but only at much higher levels of aggregation, perhaps at the provincial level rather than the census metropolitan area level, and with greater difficulty in identifying as precisely the subgroups, particularly visible–minority populations, where the numbers are much smaller.

There are a variety of ways in which information can be generated. Post-census surveys are the Cadillac version, in the sense that they are the best source of providing detailed data on the population of interest for small geographic areas and for small groups and with quite a wide range of characteristics. They will have a lot of information about these groups, whether relating to employment, income, education, or other aspects of the population that are of concern.

[Traduction]

M. Petrie: Non.

Le président: C'est très intéressant. Comment procédez-vous?

M. Petrie: Dans le cas des enquêtes post-censitaires menées en 1986, après le recensement de 1991, qu'il se soit agi des personnes ayant un handicap ou des autochtones, le travail de Statistique Canada a été payé en grande partie par d'autres ministères.

Le président: Quelqu'un doit donc demander ces données.

M. Petrie: Oui, parce qu'actuellement, nous n'avons pas les moyens de procéder à de telles collectes. En fait, pour l'instant, le financement en prévision du recensement de 1996 n'inclut rien pour le formulaire détaillé qui contient les questions permettant d'identifier les personnes ayant un handicap ou encore les autochtones en vue de leur identification subséquente lors des enquêtes post-censitaires. Pour l'instant, nous n'avons que les fonds nécessaires au recensement de base de la population en 1996; nous n'avons pas les moyens de recueillir les renseignements qui permettraient d'identifier les populations cibles lors des enquêtes post-censitaires.

Le président: Je pense refléter la position du comité en disant que de telles données, aussi à jour que possible, sont essentielles en vue de l'évaluation des plans d'équité en matière d'emploi des employeurs...sont essentielles pour le gouvernement. Aussi, pouvons—nous vous demander de nous faire une proposition, aujourd'hui, ou par écrit dans les jours qui suivront—pouvez—vous considérer qu'il s'agit d'une demande de la part du comité—de façon à ce que nous puissions l'examiner lors de l'étape de notre rapport? Est—ce possible?

M. Petrie: Nous pourrions vous indiquer quel programme statistique est nécessaire pour vous permettre d'obtenir l'information prévue dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La question est de savoir jusqu'à quel point les données géographiques doivent être détaillées, et combien il doit y avoir de sous-groupes?

Le recensement est évidemment très coûteux, mais il permet d'obtenir de l'information sur les petites régions, ainsi que sur les divers groupes de la population.

Les enquêtes auprès des ménages sont effectuées à partir d'échantillons. Elles permettent d'obtenir de l'information sur les groupes désignés, mais de façon beaucoup moins précise, par province, par exemple, plutôt que par région métropolitaine de recensement. Les sous-groupes, en particulier les minorités visibles dont le nombre est limité, y sont moins bien identifiés.

L'information peut être obtenue de diverses façons. Les enquêtes post-censitaires sont le modèle «Cadillac», en ce sens qu'elles produisent des données détaillées sur la population visée par petits secteurs géographiques ou par petits groupes. Elles permettent de tenir compte d'un grand nombre de caractéristiques. Elles donnent beaucoup de détails au sujet des groupes ciblés, qu'il s'agisse de l'emploi, du revenu, de l'éducation ou d'autres choses.

If you base that sort of information on sample surveys, you simply have less detailed information for higher levels of aggregation. Nonetheless it may be useful for some purposes.

Ms Catterall (Ottawa West): I think this may offer us a way out of a dilemma we've had regarding self-identification. For the census, people also self-identify, do they not? They tell you whether they are disabled or. . .

Would it be reasonable to have the act use the same definitions so that the act would not need to be amended any time that StatsCan changed its definition? How could the act specifically refer to the StatsCan definition being used as the employer's way of having people self-identify, so that the data would be comparable?

Could you submit a proposal—

Mr. Petrie: I think I'd be careful in using the StatsCan definition, because we have tabulated information—in effect, the specifications or the definitions of whether it's visible minorities or the aboriginal population—according to the requirements as determined by the interdepartmental committee. So we're collecting data and tabulating it to meet the defined requirements for the purposes of the legislation.

Ms Catterall: When you do the census, what question do you ask somebody who is filling in a census form to determine whether they do or don't have a disability? And I could ask you the same about whether they are or are not aboriginal.

Mr. Petrie: There are a series of questions. In the case of persons with disabilities, there are a couple of screening questions to try to identify people who are likely to end up being defined as persons with disabilities according to the legislation. We then follow up a large sample of those people with a very detailed survey to determine a whole lot of information on the basis of which we can then classify the individual as having a disability or not.

• 1125

In addition to people who are screened in with these screening questions, we take a sample of people who report no, they don't have any conditions that might lead to their being considered disabled. It's very difficult with three or four questions to determine whether somebody does have the sort of condition or activity limitation that would result in their being defined as a person with a disability for purposes of the legislation. It's a complex matter to determine, and you can't do it with two or three simple questions. So we don't use the census alone to try to develop that information.

It's a little less complicated in the case of aboriginal populations, but even then there are some real issues about whether you're basing your definition on identity, ancestry, or some combination of the two. Again, you need several questions to help "classify" an individual into one of the designated groups.

Ms Catterall: I think this is going to be a bit of a thorny problem for us. We want to make it easy for employers and easy for their employees to self-identify as accurately as possible. We want it to be consistent with the data you're able to provide.

[Translation]

Les enquêtes à partir d'échantillons donnent moins de détails et portent sur des secteurs plus vastes. Elles peuvent quand même être utiles à certains égards.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Nous aurions peut-être là une solution au dilemme de l'auto-identification. Le recensement pousse les gens à s'auto-identifier, n'est-ce pas? Ils vous disent s'ils ont un handicap ou...

La loi ne devrait—elle pas contenir les définitions de Statistique Canada? Ainsi, elles n'auraient pas à être revues chaque fois que Statistique Canada change ses définitions. Comment pouvons—nous faire en sorte que la loi renvoie à la définition de Statistique Canada, que les employeurs l'utilisent pour amener leurs employés à s'auto—identifier, que les données soient comparables?

Pouvez-vous nous faire une proposition-

M. Petrie: Je vous mets en garde contre la tentationed d'utiliser la définition de Statistique Canada, parce que l'information recueillie—les spécifications qui circulent qu'il s'agisse des minorités visibles ou des autochtones—correspondait à ce qu'avait demandé le comité inter-ministériel. Dans ce cas-ci, il s'agit de recueillir et de totaliser des données qui correspondent aux objectifs visés par la loi.

Mme Catterall: Lors de votre recensement, quelle question posez-vous aux gens pour leur permettre de décider s'ils ont un handicap ou non? J'aimerais également savoir comment vous procédez avec les autochtones?

M. Petrie: Il y a une série de questions. En ce qui concerne les personnes ayant un handicap, il y a deux questions de sélection préliminaire pour séparer les personnes susceptibles d'être définies comme des personnes ayant un handicap aux fins de la loi. Après échantillonnage à grande échelle, nous menons une enquête très détaillée qui permet de détecter tout un ensemble de renseignements à partir desquels nous pouvons déterminer si la personne a un handicap.

En plus de présélectionner certaines personnes par questionnaire, nous échantillonnons les personnes qui déclarent que leur état ne permet pas de les considérer comme étant handicapées. Avec trois ou quatre questions, il est très difficile de déterminer si quelqu'un est affligé d'un état ou d'une incapacité qui ferait d'elle une personne handicapée selon la définition de la loi. C'est passablement compliqué à déterminer, et il n'est pas possible de le faire tout simplement avec deux ou trois questions simples. Nous ne nous appuyons donc pas seulement sur le recensement pour obtenir ce genre d'information.

C'est un peu moins compliqué dans le cas des populations autochtones mais, même là, certaines questions fondamentales se posent au sujet de la définition. Doit-on la fonder sur l'identité, sur l'ascendance ou sur une combinaison des deux. Là encore, il faut plusieurs questions pour «catégoriser» une personne selon l'un ou l'autre des groupes désignés.

Mme Catterall: Je crois que ce problème va être passablement épineux pour nous. Nous voulons faciliter les choses aux employeurs, et nous voulons aussi que, pour les employés, l'auto—identification soit aussi facile et aussi exacte que possible. Et nous voulons que ces renseignements soient cohérents par rapport aux données que vous êtes en mesure de fournir.

I guess my feeling is we would appreciate any help you can give the committee on how we can achieve that, without adding a whole paper burden on employers in terms of how they have to go out to gather information on their workforce.

Mr. Petrie: I think it's safe to say the finer and the more precise you try to make a definition, the harder it is to measure a population according to that definition—the harder it is for us, the harder it is for employers to replicate, collect similar information through a survey of their employees, or for someone to do that on their behalf. So the simpler the definition, clearly, the easier it is for employers and for Statistics Canada to come up with estimates that are comparable.

At present I think the definitions are quite complex, but we can generate the kind of information required using surveys such as the one Ms Furrie described, the health and activity limitation survey. But that is a complicated survey. You ask a lot of questions in order to be sure that you define the population according to the requirements.

Ms Catterall: I wanted to ask you about something that became a bit of a controversy during the last census. I don't even remember the question. You had a question that had to do with something along the lines of national origin and listed a whole number of geographic locations and then listed a colour.

Mr. Petrie: That was the question on ethnic origins. The reason it was a problem is that for purposes of identifying the visible minority population, that was the main question used on the census. It wasn't the only question, but the main one for identifying people who would be classified, according to the legislation, as being a member of a visible minority.

The problem arises if, in answering that question, people write in "Canadian" as their ethnic origin and no other information. On the basis of that response, you cannot determine whether this person is a member of a visible minority or not. In 1991 roughly 1 million people wrote in "Canadian" and, in some cases, checked off another category, which might have been "black" or another ethnic origin that basically-

Ms Catterall: But "black" isn't an ethnic origin. That was the

Mr. Petrie: But it's included on the list of responses used in both 1986 and 1991, because a defined objective of that question was to produce information on visible minority populations for employment equity purposes.

• 1130

Ms Catterall: But telling you I'm from China doesn't tell you I'm oriental.

Mr. Petrie: No, but it's-

Ms Catterall: And telling you I'm black doesn't tell you anything about my ethnic origin because it doesn't tell you whether I'm absolument rien au sujet de l'origine ethnique. On ne sait pas, par African or Caribbean, for example.

[Traduction]

Nous aimerions certainement savoir comment, d'après vous, il est possible d'y arriver, sans ajouter à la paperasserie que peut occasionner aux employeurs le fait d'avoir à réunir des renseignements au sujet de leur main-d'oeuvre.

M. Petrie: Je pense qu'on peut dire sans grand risque de se tromper que, plus une définition, est pointue et précise, plus il est difficile pour nous de mesurer une population en fonction de cette définition et plus il est difficile également, pour les employeurs, de répéter la démarche lorsqu'ils recueillent ou font recueillir, auprès de leurs employés, le même genre de renseignements dans le cadre d'une enquête. Ainsi, plus la définition est simple, claire et nette, plus il est facile pour les employeurs et pour Statistique Canada de produire des estimations qui soit comparables.

À l'heure actuelle, je crois que les définitions sont passablement complexes. Cependant, nous pouvons produire les renseignements nécessaires grâce à des enquêtes comme celles que M^{me} Furrie a décrites, à savoir l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité. Il s'agit cependant d'une enquête assez compliquée. Il faut poser un grand nombre de questions pour être certain de définir la population selon les besoins.

Mme Catterall: Je tenais également à vous interroger au sujet d'une question qui a suscité une certaine controverse lors du dernier recensement. Je ne m'en souviens même pas exactement. Elle avait trait à l'origine nationale, et elle comportait toute une énumération de lieux géographiques et traitaide aussi de la couleur de la peau.

M. Petrie: Il s'agissait de la question sur les origines ethniques. Si elle a posé problème, c'est qu'aux fins de l'identification de la population correspondant à la minorité visible, il s'agissait de la principale question du recensement. Il ne s'agissait pas de la seule question, mais c'était la principale question qui servait à identifier les personnes qui seraient catégorisées, selon la loi, comme étant membres d'une minorité visible.

Le problème se pose du fait que, en réponse à cette question, certaines personnes inscrivent «canadienne» comme origine ethnique et rien d'autre. À partir d'une telle réponse, il n'est pas possible de déterminer si la personne fait partie ou non d'une minorité visible. En 1991, à peu près 1 million de personnes ont inscrit «canadienne» et, dans certains cas, coché une autre catégorie soit, par exemple, «Noir» ou une autre origine ethnique qui, essentielle-

Mme Catterall: Mais «Noir» n'est pas une origine ethnique. Voilà justement où se situait le problème.

M. Petrie: Mais cette réponse fait partie de la liste de réponses utilisées aussi bien en 1986 qu'en 1991, étant donné que l'un des objectifs de la question consistait à produire des renseignements sur les populations de minorités visibles à des fins d'équité en matière d'emploi.

Mme Catterall: Mais le fait de dire qu'on vient de Chine ne veut pas dire qu'on est Asiatique.

M. Petrie: Non, mais c'est. . .

Mme Catterall: Et le fait de dire qu'on est «Noir» ne dit exemple, si la personne est d'origine africaine ou antillaise.

Mr. Petrie: That's right. The question asks people to check off or write in as many categories as are applicable.

In some cases people would, for example, check off black and Jamaican. In other cases they will check off black. In other cases they'll simply check off Canadian.

Ms Catterall: But we didn't give them the choice of oriental or. . .

Mr. Petrie: We didn't give them the choice in 1986 or 1991. But because of the increased numbers of people who wrote in simply "Canadian", in planning for 1996 we tested another set of questions. These would in effect serve to better identify the visible minority populations by listing the eight or ten—whatever number—categories of subgroups within the visible minority population, asking people to check off if one of those apply.

Ms Catterall: I wanted to go to Mr. Telegdi's question because if other people have questions perhaps they could go ahead.

The Chair: I'd just like to pursue a couple of points on this issue.

First I'd like to go to Mr. Maloney.

Mr. Maloney (Erie): I just have a very general question. Does Statistics Canada have an informal or formal employment equity plan, and would you have any difficulty with this act being applied to your department now?

Mr. Petrie: We do have one. We outlined it briefly at our last hearing and informed the committee. We don't see a problem with respect to our departmental situation with the current legislation.

The Chair: Yes. In the act visible minorities, one of the designated groups, are defined as persons other than aboriginals who are non-Caucasian in race or non-white in colour. From your previous survey, excluding those who only responded as Canadians, you were fairly confident that you were able to identify almost all of them who replied?

Mr. Petrie: Yes. We could say that based on the tests we've done of other versions of questions that produce a more direct race question, if you like, they produced quite similar estimates. So we could say we would be reasonably confident.

Obviously, however, we would not be confident in using the 1991 question in future because of the increasing numbers of people who in the ethnic origin question write "Canadian" as their origin. That information isn't sufficient. That plus the other information on the census is not sufficient to enable us to identify the visible minority population.

So if in 1996 there is to be information collected on ethnic origin, then we have proposed using a different question. That would be designed primarily to meet the information requirements associated with the employment equity legislation. It's the primary motivation for changing that question on the census.

But as I mentioned, as things stand now, we do not have funding to carry out the portion of the census that includes those questions.

[Translation]

M. Petrie: C'est exact. On demande au répondant de cocher ou d'inscrire un commentaire pour toute catégorie pertinente.

Dans certains cas, le répondant pourrait cocher aussi bien «Noir» que «Jamaïquain». Dans d'autres, il cocherait Noir. Dans d'autres cas, il cochera tout simplement «Canadien».

Mme Catterall: Mais nous ne leur avons pas donné le choix d'inscrire «asiatique» ou...

M. Petrie: Nous ne leur avons pas donné le choix en 1986 ou en 1991. Cependant, compte tenu du nombre croissant de personnes qui inscrivent tout simplement «Canadien», dans la planification pour 1996 nous avons mis à l'essai une autre série de questions. Elles permettraient de mieux identifier les minorités visibles par l'énumération de huit ou dix catégories ou sous-groupes qui font partie de la population des minorités visibles. On demanderait aux répondants de cocher celles qui sont pertinentes.

Mme Catterall: Je voulais passer à la question de M. Telegdi et si d'autres membres du comité ont des questions, ils pourraient peut-être les poser maintenant.

Le président: J'aimerais seulement approfondir certains aspects de la question.

Tout d'abord, j'inviterai monsieur Maloney à prendre la parole.

M. Maloney (Erie): Ma question est d'ordre général. Existe—t-il chez Statistique Canada un plan relatif à l'équité en matière d'emploi? Et le fait d'appliquer la loi à votre ministère à l'heure actuelle poserait—il problème?

M. Petrie: Il en existe un. Nous vous en avons donné une brève description lors de notre dernière comparution. À notre connaissance, la loi actuelle ne pose aucun problème dans notre ministère.

Le président: Bon. Dans la loi, les minorités visibles, l'un des groupes désignés, sont définis comme étant des personnes autres que les autochtones qui sont de race autre que caucasienne ou de couleur autre que blanche. Dans vos enquêtes antérieures, si l'on exclut les personnes qui ont tout simplement déclaré qu'elles étaient Canadiennes, avez—vous l'impression d'avoir pu assez bien identifier l'ensemble des répondants?

M. Petrie: Oui. Nous pouvons dire, à partir d'essais que nous avons effectués au moyen d'autres versions des questions qui étaient plus directes, que les résultats ont été passablement similaires. Nous sommes donc relativement certain de la valeur des résultats.

Évidemment, toutefois, nous ne pourrions plus à l'avenir, nous fier à la question de 1991, compte tenu du nombre croissant de personnes qui répondent «Canadienne» à la question sur l'origine ethnique. Cette information est insuffisante. Ajoute le à d'autres informations provenant du recensement, cette information ne suffit pas pour identifier la population de minorité visible.

Ainsi, s'il y a lieu, de réunir en 1996, des renseignements sur l'origine ethnique, nous proposons une autre question. Elle serait surtout conçue de manière à répondre aux besoins en information liés à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce serait la principale justification pour modifier cette question du recensement.

Cependant, je le répète, nous n'avons pas le financement nécessaire pour exécuter la partie du recensement qui correspond à ces questions.

The Chair: Depending on the specific proposal, would a direct question be a worthwhile approach, in other words, asking the person, are you aboriginal, are you Caucasian in race, are you non—white in colour? In other words, this would be asking the very question that is stipulated in the act, or are there other problems with that type of question in the service?

Mr. Petrie: That's essentially what we have proposed for 1996. I could leave a copy of the questionnaire with the committee. It has been developed for possible use in 1996. In fact I believe the committee staff may already have the version of the question.

Effectively it is the kind of question you have just suggested, a direct question asking whether this person is an aboriginal person, or whether the individual is—

The Chair: Caucasian.

• 1135

Mr. Petrie: —one of the 8 or 10 visible minorities.

The Chair: Yes. Now, would you be able to also establish a cost estimate for such a proposal at this early stage in the proposal we have requested you to submit to us?

Mr. Petrie: We have explicitly identified the estimated cost of such a question on the census and we have shown the... It is part of a larger set of costs associated with the census, so it's one of the components. We clearly have identified the costs there.

If we were to undertake a separate survey, then the costs would be huge to produce the same level of information that could be derived from the census. The costs associated with a sample survey. . .

If we were to include questions to try to identify the designated groups in one of our other surveys, again we could identify approximate costs of doing that, but you're getting much less information as a result in terms of geographic detail or breakdowns of subgroups, particularly within the visible minority or aboriginal populations.

The Chair: In your submission perhaps you could just mention the proposal in terms of a very gross figure amount. The proposal could be mentioned as part of a bigger project and on its own, just for our information.

I have a second point: is it feasible to ascertain the degree of severity of disabled persons in a survey?

Ms Furrie: Through the health and activity limitations survey we have come up with a proposal for identifying severity, and that's one proposal. The kinds of data that have been collected would allow individuals to look at the data and perhaps come up with their own definition of severity.

If all of the questions had not been asked in the 1991 survey and we were going to repeat something in 1996, then we could modify the questionnaire to accommodate whatever definition of severity was being put forward.

[Traduction]

Le président: N'y aurait-il pas lieu de poser des questions plus directes, de demander aux genen 1996,s, par exemple s'ilssont des autochtones, s'ils sont de race caucasienne, ou s'ils sont des non-Blancs? Autrement dit, on poserait des questions qui correspondent directement aux stipulations de la loi. Cela soulève-t-il d'autres types de problèmes?

M. Petrie: C'est plus ou moins ce que nous avons proposé pour 1996. Je pourrais laisser au comité un exemplaire du questionnaire. Il a été mis au point pour utilisation éventuelle en 1996; il se peut que le personnel du comité l'ait déjà en main.

Il s'agit effectivement de questions qui correspondent à celle que vous venez de proposer; des questions directes, au moyen desquelles on demande au répondant s'il est autochtone, s'il est. . .

Le président: Caucasien.

M. Petrie: —s'il fait partie de l'une des huit ou dix minorités visibles.

Le président: Oui. Êtes-vous par ailleurs en mesure de donner une estimation du coût d'une telle proposition, même si nous venons à peine de vous en faire la demande?

M. Petrie: Nous avons identifié de façon explicite le coût estimatif d'une telle question au recensement, et nous avons montré... Il s'agit d'un élément d'un ensemble plus vaste de coûts liés au recensement. Nous avons très bien déterminé les coûts.

S'il nous fallait entreprendre une enquête distincte, les coûts seraient énormes pour obtenir à peu près les mêmes renseignements que ceux qu'on pourrait tirer du recensement. Les coûts liés à une enquête par échantillonnages...

Nous pourrions prévoir des questions qui viseraient à identifier les groupes désignés dans l'une de nos autres enquêtes. Nous pourrions, ici encore, donner une évaluation approximative du coût. Mais l'information obtenue serait beaucoup moins détaillée pour ce qui est de la répartition géographique et de la ventilation par sous-groupe; surtout pour une minorité visible ou une population autochtone donnée.

Le président: Dans votre mémoire, vous pourriez peut-être mentionner la proposition en donnant un montant approximatif. Combien en coûterait-il si cela se faisait dans le cadre d'un projet plus vaste? Et combien en coûterait-il s'il s'agissait d'une activité distincte?

J'aurais une deuxième question. Est-il possible d'évaluer la gravité de l'invalidité des personnes handicapées au moyen d'une enquête?

Mme Furrie: Dans le cadre de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité, nous avons formulé une proposition relative à l'identification de la gravité du handicap. Compte tenu de la nature des données réunies, il est possible de formuler un certain nombre de définitions du degré d'invalidité.

Si nous voulions revenir à la charge en 1996 et poser certaines questions qui ne l'avaient pas été en 1991, nous pourrions modifier le questionnaire pour tenir compte de toute définition d'invalidité qui aurait été proposée.

The Chair: Could you provide the committee with a proposal too?

Ms Furrie: We could provide the committee with the work that has been done to date on defining severity of disability.

The Chair: Yes, please, we would appreciate that.

The other thing is that the act will be reviewed in five years. From a statistical point of view how recent the data has been collected would be most relevant. We would want to know the timeframe you take into account when you compile data and review the data so that we will have the most up—to—date data possible, in other words, make the best of our dollar?

Mr. Petrie: If the review date is 5 years from 1995, in other words around the year 2000, the most recent data of a detailed nature would be that which we. . . If we did collect anything associated with the 1996 census, that would be the most recent available.

On the other hand, if for purposes of monitoring the impact or changes in the situation of the designated groups, your requirements would be met by looking at province-level trends, then probably data derived from one of our household sample surveys would be more appropriate, because that information can be produced quite quickly.

So for the year 2000 we could be looking at information collected in 1999 or early 2000. So you would have an up-to-date snapshot, but you would not be able to get the detailed breakdowns, for example, of one of the 8 or 10 subgroups of visible minorities from our household sample surveys. They simply aren't large enough to enable that level of detail.

The Chair: The census in 1996 is a statutory prescription. Is that right?

Mr. Petrie: It's required under the Statistics Act, but all that is required is a basic enumeration of the population.

The Chair: That's right, but then-

Mr. Petrie: That is what we are funded for.

• 1140

The Chair: But you would like to think about something so we can get detailed data at a lesser cost.

You have given me, at least, the impression that it would be far better if this 1996 statutory requirement...and if we were to piggy-back a separate data gathering in light of the act, were that census to happen perhaps two years before the review of the act.

Mr. Petrie: The census is required under the Constitution every 10 years.

The Chair: I'm not questioning the prescription.

Mr. Petrie: Oh, okay.

The Chair: I'm only developing the scenario about what the ideal timeframe relevance is for the two sets of information that will emerge—analysis of the act in light of the existing census data. What I'm thinking of is the possibility of making the review—I'm thinking aloud now—earlier than five years from now, if we are not to change the statistical statutory prescription.

[Translation]

Le président: Pourriez-vous également fournir une proposition au comité?

Mme Furrie: Nous pourrions vous fournir les résultats du travail qui a été fait jusqu'à maintenant sur la définition de la gravité des invalidités.

Le président: Merci. Nous vous en serions reconnaissants.

Par ailleurs, la loi doit faire l'objet d'un ré—examen dans cinq ans. Sur le plan de la statistique, on peut imaginer que les données les plus récentes seraient les plus pertinentes. Nous aimerions savoir quel est votre calendrier de collecte et d'examen des données, de manière à disposer des données les plus récentes ou, autrement dit, d'en avoir le plus possible pour notre argent?

M. Petrie: Si le réexamen est dans cinq ans à compter de 1995, autrement dit vers l'an 2000, les données détaillées les plus récentes seraient celles du recensement de 1996 dans la mesure où des données pertinentes auront été recueillies cette année—là.

Autrement dit, pour le suivi de l'évolution de la situation des groupes désignés, ce serait les tendances à l'échelle provinciale et peut-être les données découlant de l'une de nos enquêtes sur les ménages qui répondraient le mieux à vos besoins, étant donné que de tels renseignements peuvent être produits assez rapidement.

Ainsi, pour l'an 2000, nous pourrions avoir en main des données réunies en 1999 ou au début de l'année 2000. Vous disposeriez donc d'un instantané à jour, mais vous n'auriez pas accès à une ventilation détaillée, pour ce qui est par exemple de l'un ou l'autre des huit ou dix sous—groupes de minorités visibles, à partir de nos enquêtes par échantillonnage auprès des ménages. Elles n'ont tout simplement pas la taille voulue pour assurer ce niveau de détail.

Le président: Le recensement de 1996 découle d'une obligation légale, n'est-ce pas?

M. Petrie: La Loi sur la statistique l'exige en effet, mais elle n'exige que l'énumération de base de la population.

Le président: C'est exact, mais alors—

M. Petrie: C'est ce qui explique notre financement.

Le président: Mais vous aimeriez trouver une solution et pouvoir obtenir des données détaillées à moindre coût.

Si nous pouvions aller chercher des données supplémentaires, et si le recensement survenait deux ans avant le réexamen de la loi, vous m'avez donné l'impression que cela vaudrait bien mieux, étant donné l'obligation statutaire de tenir un recensement en 1996.

M. Petrie: La Constitution prévoit qu'un recensement doit se tenir tous les 10 ans.

Le président: Je ne remets pas en question cette obligation.

M. Petrie: Ah! Bien.

Le président: J'essaie simplement de déterminer quel serait le moment idéal pour pouvoir aller chercher les deux séries d'informations qui nous permettront d'analyser la loi à la lumière des données recueillies lors du recensement statutaire. Je réfléchis à haute voix: ne serait—il pas possible d'effectuer notre réexamen plus tôt que dans cinq ans, si nous décidons de ne pas modifier l'obligation statutaire?

I am looking at whether that ideal period could be as close as possible without its being too soon.

Mr. Petrie: Again, if we collect that information in the 1996 census, the information would be available for analysis purposes, I would say, in 1998.

The Chair: The earliest we have to review the act is in 1998. Is that right?

Mr. Petrie: Yes, that is based on the 1996 census as the source.

The Chair: Okay, so we have three years from now. If we make this four years, to give time just in case there is a delay in analysis, this is better in my view than, say, five years from now, from the theoretical point of view, from time relevance.

Mr. Petrie: From the time-relevant point of view, yes, for analysis of the census information, I think it would also be appropriate to look at other sources of information from other surveys as well. This is because, in some of our surveys, we are collecting some information that would be relevant to employment equity issues, whether it's surveys of graduates or some of the continuing household surveys we are now developing. There would be information, I think, that would be helpful in analysis of trends and issues related to employment equity.

The Chair: If the act is not given royal assent because of delay in the House of Commons, then it becomes automatically four years from the time you are doing it in 1996. So it stops itself.

Are there any other questions? I have a question similar to what Ms Catterall was asking before. Would it not be better, ideally, to have one agency of the system designing the survey, obtaining the information and then analysing the data for government and employers, public and private?

Mr. Petrie: It would be better in the sense of ensuring more comparability.

The Chair: Exactly.

Mr. Petrie: In that sense, I think it would not be better. Certainly, Statistics Canada would not and should not be involved in defining, for policy or legislation purposes, particular groups of interest. We have a role of providing the information needed to help address policy issues and to monitor the impacts of legislation on policies.

But we clearly would want to make a distinction between our role as providing information to enable that kind of analysis and monitoring, and the role of defining for legislative purposes the lesignated groups. We clearly would not and should not be involved n making those decisions.

But from the point of view of providing information, I think we do tave a central role, obviously, to play.

[Traduction]

Le moment idéal ne serait—il pas le plus tôt possible? En espérant que cela ne soit pas trop tôt.

M. Petrie: Je répète que si nous rassemblons cette information lors du recensement de 1996, elle sera disponible à des fins d'analyse en 1998.

Le président: Et nous devons réexaminer la loi à partir de 1998, n'est-ce pas?

M. Petrie: En effet, puisque l'on se fonde sur le recensement de 1996.

Le président: Il nous reste donc trois ans. Si nous portions ce délai à quatre ans, dans l'éventualité d'un retard dans l'analyse, cela me semble tout de même mieux que d'attendre cinq ans, d'un point de vue théorique?

M. Petrie: Du point de vue du timing, pour les fins d'analyse de l'information recueillie lors du recensement, cela vaudrait mieux. Il conviendrait aussi de nous tourner vers d'autres sources d'informations provenant d'autres sondages. En effet, dans certains de nos sondages, nous réunissons des renseignements qui pourraient être intéressants pour les questions d'équité en matière d'emploi, qu'il s'agisse de sondages sur les diplômés ou de certains sondages continus dans les foyers que nous sommes en train de mettre au point. Ces renseignements pourraient être utiles pour analyser les tendances et les problèmes qui ont trait à l'équité en matière d'emploi.

Le président: S'il n'y a pas sanction royale pour cause de retard à la Chambre des communes, on tombe automatiquement à quatre ans, à partir du moment où vous faites votre recensement en 1996. La roue s'arrête d'elle-même.

Y a-t-il d'autres questions? J'en ai moi-même une dans la même veine que celle que posait tout à l'heure M^{me} Catterall. Dans l'idéal, ne vaudrait-il pas mieux demander à une seule agence de concevoir l'enquête, de recueillir l'information, puis de l'analyser pour les fins du gouvernement et des employeurs, publics et privés?

M. Petrie: Cela serait–il préférable pour assurer une meilleure base de comparaison?

Le président: Oui.

M. Petrie: À cet égard, non, cela ne serait pas préférable. Statistique Canada ne devrait pas s'occuper de la définition des groupes d'intérêts, pour des fins de politique ou de mesures législatives. Notre rôle, c'est de fournir l'information nécessaire pour aider le gouvernement à répondre aux questions politiques et pour surveiller l'incidence des mesures législatives sur les politiques.

Nous voulons faire la distinction très nette entre notre rôle de fournisseur d'informations permettant le genre d'analyse et de surveillance dont j'ai parlé, d'une part, et, d'autre part, le rôle d'entité définissant les groupes désignés pour des fins législatives. Ce n'est certainement pas à nous de prendre des décisions concernant les groupes désignés.

Toutefois, nous avons évidemment un rôle clé à jouer comme fournisseur de l'information.

The Chair: Okay. I just posed a question while waiting for you, Ms Catterall. I asked if it would be far better for one agency of government to do the design, the survey, the obtaining of data and analysis of data along the same line you were pursuing earlier, for all of the parties involved or stakeholders in the process—that is, for the government, for the employers, public and private. This Thursday he gave the answer.

• 1145

But you may pose the question now. Do you have additional questions, Marlene?

Ms Catterall: There are a couple of things. One, this is not something you would normally include in the quinquennial census.

What if I said to you, in addition to your providing us with information on the cost of getting the kind of data that's needed, what could you drop? I think that's the way our government wants to look at things. What are our priorities, and if we have to do something that we weren't doing before, what can we stop doing?

I know every statistic you gather is vitally important.

Mr. Petrie: We've gone through that debate obviously very recently. The net result is that we have now an approved budget to carry out a basic enumeration of the population and to carry out the ongoing programs of measuring employment, unemployment, prices, trade, agriculture, and the whole range of other information that we produce.

There is not a realistic trade—off that could be made between our current programs designed to produce the GNP and all of these other estimates and funding the additional collection of data on the census. The economies of scale are simply not there.

We are working with Human Resources Development right now with a view to trying to identify whether from some of their existing program budgets they would be able to fund the collection of the additional long-form information in the census. That is under consideration, but there has been no decision at this point as to whether that will be possible or not.

So that's the sort of alternate funding source and trade-off we're looking at. A trade-off within the existing statistical program would simply wreck the basic social and economic information that we produce for a year or two to fund an additional collection on the census, and frankly it wouldn't be worth it.

Ms Catterall: I guess it's a question of how much data you need to produce the other stuff. Some of us think the PNP is as important as the GNP.

[Translation]

Le président: Bien. J'ai posé une question, en vous attendant, madame Catterall. Dans le même ordre d'idées que vous, un peu plus tôt, j'ai demandé s'il ne serait pas préférable qu'une agence gouvernementale s'occupe de la conception de l'enquête, de l'enquête elle-même, de la collecte des données et de leur analyse, pour le bénéfice de tous les intéressés et de tous les intervenants, c'est-à-dire le gouvernement et les employeurs, publics et privés. Il nous a répondu jeudi.

Vous voudrez peut-être poser d'autres questions, madame Catterall?

Mme Catterall: Une ou deux. D'abord, ce n'est pas une information que vous incluriez normalement dans le recensement quinquennal.

Voici: en plus de nous fournir de l'information sur ce qu'il vous en coûte pour aller chercher l'information nécessaire, quels renseignements pourriez-vous laisser tomber? Je pense que c'est cela que notre gouvernement voudrait savoir. Il voudrait savoir quelles sont nos priorités, et si nous avons besoin de renseignements qui ne se trouvaient pas dans le recensement précédent, lesquels pourrions-nous laisser tomber en contrepartie?

Je sais que tous les chiffres que vous recueillez sont extrêmement importants.

M. Petrie: Vous vous doutez bien que nous nous sommes posés la question récemment. Or, nous avons aujourd'hui un budget qui a été approuvé et qui nous permet d'effectuer le dénombrement de base de notre population, et de continuer à mesurer l'emploi, le chômage, les prix, les activités commerciales, l'agriculture, et toute une gamme de renseignements.

Il ne serait pas réaliste d'espérer faire des arbitrages entre nos programmes actuels qui nous permettent d'établir notre PNB et d'obtenir toutes sortes d'autres estimations, d'une part, et financer, d'autre part, la collecte de données supplémentaires à même le recensement. Ce serait aberrant du point de vue des économies d'échelle.

Actuellement, nous nous demandons, conjointement avec le Développement des ressources humaines, si ce ministère ne pourrait pas subventionner la collecte d'informations supplémentaires au moyen du formulaire complet détaillé de recensement, à partir du budget de ses programmes. C'est une solution à l'étude; rien n'a toutefois encore été décidé.

Voilà le genre de sources de financement de rechange et de compromis qui nous intéresse. Un échange à l'intérieur du programme statistique actue—dans le but de financer la collecte de données supplémentaires lors du recensement—bouleverserait complètement l'information sociale et économique de base que nous produisons pendant un an ou deux. À vrai dire, cela n'en vaudrait pas la peine.

Mme Catterall: Il faudrait se demander combien de données il vous faut pour déterminer les autres caractéristiques dont vous avez parlé. Pour certains d'entre nous, le PNP est tout aussi important que le PNB.

On the national origin question, I mentioned that I wanted to come back to a question my colleague, Mr. Telegdi, keeps raising as to whether the national origin isn't as important as colour perhaps in discrimination in employment. Do you have any views on that? What data do you collect now on national origin as opposed to ethnic origin or colour?

Mr. Petrie: Again, in the census if we collect the long-form information that we had proposed, that would include information on place of birth, citizenship, ethnic or cultural origin as defined by the individual, and the additional information relating to aboriginal status or, if you like, membership in a visible minority. So we have a range of information.

Depending on exactly what you mean by national origin. . .if it's the place of birth, we have that. If it's the place of birth of parents, we don't have that on the census.

Ms Catterall: Let me go directly then to Mr. Telegdi's concern. Mr. Telegdi refers to 1984 StatsCan data that shows that, for example, Japanese Canadians economically are fairly well off compared to other visible minorities. What the data he has doesn't do, I think, is tell us whether their economic well-being relates to employment or to other activities, and this is important.

• 1150

What we're talking about is equity in employment. It's irrelevant how much income a group has. What's relevant is how they fare in employment, and income is one measure of that.

I know he's been asking if we could get more up—to—date data, and I understand that your response has been that this would be quite an expensive thing to do, or at least that there is a cost. I don't know whether you dealt with this at your last meeting.

Could you break it down according to income from employment and income from other sources?

Mr. Petrie: Yes, the census income question does break down income by source so you have employment income or income from investments or transfer payments or whatever. So it is possible to tabulate for a specified group income from various sources, cross—classified, and taking into account also a lot of other factors that are important in assessing income; for example, education or occupation. We look at all of the attributes that are relevant for determining relative situations of particular groups and doing the so—called standardizing for differences in education levels or differences in occupation or differences in age, years of experience, those sorts of things.

That's the advantage of an information source like the census. It does enable you to look very carefully at the differences between groups, taking into account a number of factors, not just the aggregate levels of income or aggregate numbers of people in a particular category.

[Traduction]

Quant à l'origine nationale, comme je l'ai déjà dit, j'aimerais reprendre la question que pose souvent mon collègue, monsieur Telegdi, et vous demander si l'origine nationale est ou n'est pas aussi importante que la couleur de la peau dans les cas de discrimination en matière d'emploi. Qu'en pensez-vous? Quelles données rassemblez-vous actuellement sur l'origine nationale par rapport à celles que vous recueillez sur l'origine ethnique ou la couleur de la peau?

M. Petrie: Dans le recensement, si nous recueillons l'information détaillée, tel que nous l'avions proposé, cette information inclurait les données sur le lieu de naissance, la citoyenneté, l'origine ethnique ou culturelle—telle que définie par le répondant—et les renseignements supplémentaires ayant trait au statut d'autochtone ou, si vous voulez, à l'appartenance à une minorité visible. Vous voyez que cela couvre toute une gamme de renseignements.

Si vous entendez par origine nationale le lieu de naissance, nous recueillons déjà ces renseignements. Mais si vous entendez par là le lieu de naissance des parents, nous ne le demandons pas dans le questionnaire.

Mme Catterall: Laissez-moi reprendre à mon compte ce qui chiffonne M. Telegdi. Il a mentionné les données de Statistique Canada de l'année 1984 qui démontrent que, par exemple, les Canadiens japonais sont relativement en assez bonne posture économique par rapport à d'autres minorités visibles. Mais les données ne nous apprennent pas si ce bien-être économique dépend de leur emploi ou d'autres activités, alors que cela me semble important.

Ce qui nous intéresse, c'est l'équité en matière d'emploi; peu importe le revenu du groupe en question. Ce qu'il importe de connaître, c'est la situation professionnelle; le revenu est un des

indices qui permet de le mesurer.

Je sais que mon collègue a demandé s'il ne lui serait pas possible d'obtenir des données plus à jour et que vous lui avez répondu que cela coûterait très cher, ou du moins qu'il fallait s'attendre à ce que cela coûte de l'argent. Je ne sais si vous avez résolu ce dilemme à la dernière réunion.

Pouvez-vous ventiler les renseignements en fonction du revenu d'emploi par rapport au revenu d'autres sources?

M. Petrie: Oui, la question du recensement sur le revenu fait la distinction entre le revenu tiré de l'emploi et les revenus tirés des investissements ou des paiements de transfert ou d'autres sources. Il est donc possible de calculer pour un groupe donné le revenu de diverses sources, par classification croisée, et de tenir compte également de nombreux autres facteurs importants pour l'évaluation du revenu, par exemple le niveau d'instruction ou la profession. Nous examinons tous les attributs qui sont nécessaires pour déterminer les situations relatives des groupes, et pour faire la normalisation des différences dans les niveaux d'instruction, les professions, les âges, les années d'expérience, etc.

Voilà pourquoi le recensement est une source d'informations très avantageuse. Il nous permet, en effet, de scruter les différences entre les groupes, en tenant compte de plusieurs facteurs, et pas seulement du revenu collectif ou du nombre global de personnes appartenant à telle ou telle catégorie.

Ms Catterall: Thank you.

The Chair: Mr. John Richardson.

Mr. Richardson (Perth - Wellington - Waterloo): Thank you very much, Mr. Chairman. I will just follow up on a question Ms Catterall was asking.

In talking to people throughout my riding, one of the things that comes up most often among people who are not of English background—the British Isles—is they feel they are being discriminated against by being asked whether they are Ukrainian Canadians, German Canadians. As it went on over a period of about five months, it became a question to me of what value it is to try to hyphenate Canadians. I think Trudeau was right that we have no place in the bedrooms of the nation. But we're exposing people potentially to discrimination by asking them to be hyphenated when they've lived here for 70 or 80 years.

Mr. Petrie: It is an issue that has been around for many, many years. What is the value of that information? It's also, however, a fact that information on the origins of our population, the backgrounds—not about individuals, because from the census there will be no discrimination against particular individuals or families because that information goes nowhere, but for compiling aggregate data with respect to the individuals...

The ethnic and cultural groups themselves are very strong proponents of collecting that information. They want to know how their particular community, however you define it, is faring relative to other groups or how it's faring over time. We have the legislative requirements. It's information that is in great demand. If it weren't, it wouldn't be on the census leaflet.

Mr. Richardson: Certainly the people are going to target these people to sell. That's what they're using it for. It's triggering interest in it.

Mr. Petrie: There is some use of the information for market research purposes, but that's probably only one of many.

Mr. Richardson: And offshore targeting. There's no doubt about it, that takes place: there are so many German Canadians, so many Italians, so many Ukrainians, so many Polish. Then they'll try to find out, get lists. They utilize that. That's not an unknown feature of the use of this.

• 1155

Mr. Petrie: No, it's certainly not. The information in terms of the cultural origins of this, that and the other. In fact, there are more than 100 different groups.

One of the problems, of course, is that increasingly people have multiple ethnic or cultural origins. People have one or two or three or four groups they check off in the census questionnaire. The task of breaking down the population and categorizing them is becoming not only increasingly difficult but one suspects increasingly dubious in terms of its value.

[Translation]

Mme Catterall: Merci.

Le président: Monsieur John Richardson.

M. Richardson (Perth-Wellington-Waterloo): Merci, monsieur le président. Ma question sera du même ordre d'idées que celle de Mme Catterall.

Lorsque je parle aux gens de ma circonscription, et surtout lorsqu'il s'agit de gens qui ne sont pas d'origine britannique, ils me disent très souvent qu'ils ont l'impression de faire l'objet d'une discrimination simplement parce qu'on leur demande s'ils sont des Canadiens d'origine ukrainienne ou allemande, par exemple. Comme ces critiques me parvenues sur une période d'environ cinq mois, je me suis demandé s'il valait vraiment la peine d'en faire des Canadiens d'origine x ou y. Trudeau avait bien raison de dire que l'État n'a rien à faire dans la chambre à coucher. Nous risquons d'exposer nos concitoyens à une discrimination éventuelle en leur demandant leur origine, alors qu'ils vivent au Canada depuis 70 ou 80 ans.

M. Petrie: Ce problème ne date pas d'hier. Cette information nous sert-elle? Il faut noter que les renseignements sur l'origine et les antécédents de nos concitoyens—je ne parle pas des citoyens pris individuellement car le recensement ne permet pas d'exercer de discrimination à l'égard d'individus et de familles, parce que l'information ne sort pas—ces renseignements servent à compiler les données prises collectivement plutôt qu'individuellement. . .

Les groupes ethniques et culturels eux-mêmes sont d'accord pour que l'on recueille cette information. Ils veulent savoir où se situent leur communauté, peu importe la façon dont on la définit, par rapport aux autres groupes, et connaître son évolution au fil des ans. La loi nous permet de le faire, et c'est de l'information qui trouve de nombreux preneurs. Si ce n'était pas le cas, le recensement n'en ferait pas mention.

M. Richardson: Mais il me semble évident que l'on pourra utiliser cette information pour isoler les groupes. C'est une façon de susciter l'intérêt à leur égard.

M. Petrie: On peut évidemment utiliser ces renseignements à des fins de recherche de marché, mais ce n'est qu'une utilisation parmi d'autres.

M. Richardson: Et le ciblage outre-mer. Il ne faut pas se leurrer, cela se fait: on sait qu'il y a tant de Canadiens d'origine germanique, tant d'origine italienne, tant d'origine ukrainienne et tant d'origine polonaise. Il y en a qui essaient d'obtenir les listes pour avoir tous les renseignements et pour les utiliser. Ce n'est pas un secret.

M. Petrie: Non, certainement pas. Les données sont effectivedata is published. There are so many people who report ethnic or ment publiées. Il y a énormément de Canadiens qui affirment être de telle ou telle origine ethnique ou culturel. En fait, il y a plus de cent groupes différents.

> L'une des difficultés, c'est évidemment que les gens ont de plus en plus des origines ethniques ou culturelles multiples. Les répondants peuvent cocher jusqu'à quatre cases dans le questionnaire. Par conséquent, la ventilation de la population par catégorie devient une tâche de plus en plus difficile et l'on peut se demander jusqu'à quel point cet exercice est valable.

The Chair: At this point, if I may say, John, he is asking a very important question but it is really a question of policy, of whether in Richardson, cette question est extrêmement importante, mais elle est fact, if I can read into your question, there is a side effect when there is a requirement of law to get those data. I'll just mention one example. As you said, is there a potential side effect in the survey because of the requirement of law? I was reading from your question.

Mr. Richardson: That's right. The Chair: Is it real statistically?

Mr. Petrie: The side effect, I'm not sure what you mean.

The Chair: The sense of alleviation and the sense of discrimination, as Mr. Richardson had alluded to. But I know it's policy. It's not for you to decide what the government of the day or the future would like in any piece of legislation.

Mr. Petrie: There's no question that every time we do a census there are people who object to the questions on it, like ethnic or cultural origin. A lot more people object to having questions on income — far more. But it does raise a debate. The last time, in 1991, we mounted a campaign to ask people to write in only "Canadian" as their origin and forget about the other backgrounds, that they weren't relevant or important.

It is an issue that is of concern to people. In order to get people to complete the questionnaire, we have to try to explain why the information is being asked and why it's important.

The Chair: Along that line, if I could just piggy-back, John, are you able to detect abuses in replies?

Mr. Petrie: In the sense of people erroneously reporting information?

The Chair: I refer to the concept where you have a set of data, one where there is an outlyer. You have a statistical formula and you have a correction factor, at least as I recall from my close knowledge of statistics. Are you able to detect abuses in replies when you see a trend?

Mr. Petrie: If there were significant aberrations in the results because people were misreporting, we would be able to detect them through comparisons with other data sources, or unlikely changes over time by comparing them with previous estimates from the same source. At the individual level, obviously not.

The Chair: No, no, I'm not identifying persons, just the process in the system.

Mr. Richardson, would you like to pursue some more questioning?

Mr. Richardson: No. I just want you to know I never thought I would come across that—people who felt they had earned the right to become Canadians and now they were being hyphenated Canadians. I think they felt that was a lesser title. I found it more in the Germanic, Dutch and Ukrainian communities than I did anywhere else.

[Traduction]

Le président: Si vous me permettez d'interrompre, monsieur plutôt de nature politique: si je la comprends bien, le député se demande si cette question que la loi vous oblige à poser n'a pas un effet secondaire. Je vais vous donner un exemple, mais M. Richardson voudrait savoir, si je comprends bien, si le questionnaire n'a pas certains effets secondaires, à cause de l'obligation que vous avez de poser certaines questions.

M. Richardson: Vous avez compris.

Le président: Est-ce vrai du point de vue statistique?

M. Petrie: Qu'entendez-vous exactement par effet secondaire?

Le président: Je parle du sentiment d'atténuation de sa citoyenneté et de discrimination dont a parlé M. Richardson. Mais je sais que c'est une question de politique et qu'il ne vous appartient pas de décider ce que le gouvernement de l'heure, ou son successeur, voudra inscrire dans la loi.

M. Petrie: Il est vrai qu'à chaque recensement, il y a des gens qui s'opposent à certaines questions, comme celle portant sur l'origine ethnique ou culturelle. Mais beaucoup plus de gens encore n'aiment pas se faire demander quel est leur revenu. Cela soulève un problème. Au dernier recensement, en 1991, nous avons lancé une campagne pour demander aux répondants d'inscrire «canadienne» à la question sur leur nationalité et d'oublier leurs autres origines, en faisant valoir qu'elles importaient peu.

Cette question touche beaucoup de gens. Pour convaincre les gens de remplir le questionnaire, nous devons leur expliquer pourquoi telle ou telle question est posée, et pourquoi l'information nous importe.

Le président: Dans la même veine, et en interrompant toujours mon collègue, avez-vous pu déceler des abus dans les réponses?

M. Petrie: Vous parlez de gens qui donneraient de faux renseignements.

Le président: Prenez une série de données dont une est excentrique. Si je me rappelle bien mes connaissances de base en statistique, on peut appliquer une formule et un facteur de correction donnés. Lorsque vous avez dénoté une tendance, avez-vous pu déceler certains abus dans les réponses?

M. Petrie: S'il y a des aberrations grossières dans les résultats parce que les répondants font des comptes rendus inexacts, nous sommes en mesure de les déceler par comparaison avec d'autres sources de données. Et nous pouvons confirmer ou infirmer des changements bizarres au fil des ans en les comparant avec les évaluations précédentes de la même source. Mais il est évidemment impossible de le faire à l'échelle individuelle.

Le président: Non, il ne s'agit pas d'identifier qui que ce soit, mais plutôt d'expliquer le système.

Monsieur Richardson, avez-vous d'autres questions?

M. Richardson: Non. Je veux simplement souligner que je n'avais jamais cru rencontrer un jour des gens qui ont le sentiment d'avoir gagné le droit d'être des Canadiens mais qui aujourd'hui sont considérés comme des Canadiens d'origine x ou y. Ils ont l'impression d'être diminué, comme j'ai pu le constater surtout dans les communautés d'origine germanique, hollandaise et ukrainienne, plus que dans n'importe quelles autres communautés.

Mr. Petrie: We have attempted to address that. Again, in 1996, the proposal would be that in the ethnic origin question we would ask the question and people would write in the answer. Canadian was shown as an example of one of the categories that was reported.

In the past the objective of the question was to identify the ethnic origins and the ancestry of the population. It wasn't a matter of national identity or pride or whatever. It was clearly and specifically an ancestry question. But people were considering it to be an insult not being able to report their identity or the fact they considered themselves Canadian; they didn't want to report.

• 1200

So increasingly we have identified that. In 1991 the numbers were quite large. In 1996 our proposal was to modify the question to reflect that reality.

Mr. Richardson: As this is a remote operation I just wondered if the other source would be to record the origin of people upon entry. Then that would be kept and that would constitute the statistics through Immigration.

Mr. Petrie: We do that as well.

Mr. Richardson: That could be blended with the last year in and the last year out if you ever went back to one that would not have a hyphenated Canadian situation.

So you would still be able to say, these were the numbers of people who came in on the immigration pattern from the year before. In gross terms it would give you a pretty good feeling of what it would be. But from then on you'd have to take the attrition from deaths and work it down so you'd get it only on immigration if you were asking that question.

The Chair: The chair would glean from that that one approach could be from a knowledge of the demographics of the country at large. But can fulfilling the requirements of the act be an approach?

Mr. Petrie: In order to fulfil the requirements of the act we would have to ask the, . . In fact the reason the proposals were on the table for the 1996 census was specifically to meet the requirements of the act.

Without asking specific questions to identify whether or not people would be members of the designated groups—visible minorities, aboriginal population or persons with disabilities... We can't derive that information from place of birth, immigration records, language or any other questions.

The Chair: So we will carry on this debate that my colleague on the government side has raised.

That's a very important issue in another forum, John. Do you have any more questions?

Mr. Richardson: Yes.

The Chair: I have a few more. You mentioned the 1 million Canadians who identify themselves as Canadian. In the context of the total population in your census, about what percent would that constitute? Would it be less than 3%?

[Translation]

M. Petrie: Nous avons tenté de résoudre ce problème. Dans le recensement de 1996, pour ce qui est de la question sur l'origine ethnique, nous nous proposons de poser la question et de laisser les répondants choisir la réponse. Nous donnerons comme exemple de catégorie, la catégorie «canadienne».

Autrefois, la question avait pour objet de recenser les origines ethniques et l'ascendance de la population. Cela n'avait rien à voir avec l'identité nationale ou la fierté, par exemple. C'était uniquement dans le but d'établir l'ascendance. Mais les répondants considéraient la question comme une insulte s'ils ne pouvaient répondre ou s'ils se considéraient Canadiens, et ils choisissaient délibérément de ne pas répondre.

Nous l'avons constaté de plus en plus. En 1991, les chiffres étaient assez élevés. En 1996, nous nous proposons de modifier la

M. Richardson: Comme il s'agit d'une opération à distance, je me demandais si l'autre solution ne serait pas d'enregistrer l'origine des gens au point d'entrée. On conserverait ce renseignement et cela constituerait les statistiques provenant de l'Immigration.

M. Petrie: Nous le faisons aussi.

question pour tenir compte de cette réalité.

M. Richardson: Cela pourrait être amalgamé aux données de la dernière année où l'on posait cette question et celle de la dernière année où on ne la posait pas si l'on refaisait un recensement où l'on ne donne pas aux répondants le choix de se désigner comme un Canadien d'origine étrangère.

Ainsi on pourrait toujours dire, voici le nombre de personnes qui ont immigrées, comparativement à l'année d'avant. En gros, cela donnerait une assez bonne idée de la réalité. À partir de là, il faudrait prendre en compte la diminution du nombre d'immigrants attribuable aux décès, et faire la part des choses pour obtenir les données se rapportant seulement à l'immigration.

Le président: La présidence en déduirait qu'une approche consisterait à connaître les données démographiques de l'ensemble du pays. Mais est—ce que le respect des exigences de la loi pourrait être une approche?

M. Petrie: Pour respecter les dispositions de la loi il faudrait que nous demandions... En fait, si des propositions ont été faites en ce qui concerne le recensement de 1996, c'était précisément pour respecter les obligations légales.

Sans poser de questions précises pour établir si oui ou non les gens font partie de groupes désignés—de minorités visibles, des autochtones ou des handicapés... Nous ne pouvons pas extrapoler ces renseignements du lieu de naissance, des dossiers d'immigration, des questions concernant la langue—ni d'aucune autre question.

Le président: Nous allons donc poursuivre ce débat que mon collègue du parti gouvernemental a ouvert.

C'est une question très importante dans un autre forum, John. Avez-vous d'autres questions?

M. Richardson: Oui.

Le président: J'en ai quelques autres. Vous avez dit qu'un million de personnes se sont déclarées Canadiennes. Compte tenu de la population totale recensée, quel pourcentage cela représente-t-il? Est-ce moins de 3 p. 100?

Mr. Petrie: It would be about 3%, 1 million out of 28 million.

The Chair: So it's less than 3%. Would that be a significant. . .? When you have about 97% data collection, how is a 3% segment, missed in your analysis, to play a role in terms of significance and implications when you know you are looking at specific groups?

Mr. Petrie: Well, the problem is that the 3% is not uniformly distributed across the country. Particularly in the case of the 1991 census the reporting tended to be concentrated in areas where there was a campaign to encourage people to report that.

The Chair: I'm sorry, does that mean the areas where they were encouraged to report their ethnic, racial or whatever origin were the very areas from which this type of response came?

Mr. Petrie: There was a campaign in Toronto and southern Ontario particularly to have people write in "Canadian".

The Chair: Oh, I see. Okay.

Mr. Petrie: Those, of course, are the areas of Toronto in particular where there's a large concentration of visible minority population, for example.

On the other hand, without... You know, it's the trend. The fact is that in the 1986 census the numbers were 50,000 or 100,000 and went up to 1 million. The expectation is that next time it will be a much higher number. That was important in terms of our decision to modify the question to enable us to be able to respond to the requirements for information under the act.

If it weren't for that requirement, we could continue with simply an ethnic origin question, take what people respond, tabulate the results and...

The Chair: Or develop bulletproof questionnaires. But we'll preclude such attempts on the part of others.

Now, you mentioned working in consultation with Human Resources Development as you design questions. To what extent does your department consult with employers and other designated groups? Has that ever taken place in the past? If it has not taken place, do you see any value in its taking place in the future?

Mr. Petrie: In designing the census questionnaire we consult very broadly because the census meets a lot of information requirements, whether it's for information ethnic and cultural groups want, or employers, governments at all levels—local, provincial, federal—researchers of interest groups of various kinds, academic...

[Traduction]

M. Petrie: Ce serait environ 3 p. 100, 1 million sur 28 millions.

Le président: C'est donc moins de 3 p. 100. Est—ce que ce serait un important...? Quand on a un taux de collecte de données d'environ 97 p. 100, comment un segment de 3 p. 100 qui échappe à votre analyse, influence—t—il la signification et les conclusions à tirer? Quand on sait qu'il est question de groupes spécifiques?

M. Petrie: Le problème tient au fait que ces 3 p.1 00 ne sont pas répartis uniformément dans tout le pays. Surtout en ce qui concerne le recensement de 1991; les réponses étaient concentrées dans des régions où l'on avait fait campagne pour inciter les gens à faire état de cette caractéristique.

Le président: Je regrette, est-ce que cela veut dire que les régions où l'on a incité les gens à faire état de leur origine ethnique, leur origine raciale ou autre, étaient les régions d'où sont venues les réponses de ce genre?

M. Petrie: Il y a eu une campagne à Toronto et dans le Sud de l'Ontario, en particulier, pour que les gens déclarent qu'ils étaient «Canadiens».

Le président: Ah! Je vois.

M. Petrie: Il s'agit, bien sûr, des quartiers de Toronto en particulier, où il y a une forte concentration de gens appartenant à des minorités visibles.

Par ailleurs, sans... Vous savez, c'est la tendance. Le fait est qu'au recensement de 1986, les chiffres étaient de 50 000 ou de 100 000, et qu'ils ont atteint un million. On s'attend à ce que la prochaine fois le nombre soit beaucoup plus élevé. Cela a beaucoup influé sur notre décision de modifier la question pour nous permettre de respecter les dispositions de la loi en ce qui a trait à l'information.

Autrement, nous pourrions continuer à poser tout simplement la question de l'origine ethnique, prendre les réponses fournies, compiler les résultats et. . .

Le président: Ou concevoir des questionnaires inattaquables. Mais nous interdirons ce genre de tentative de la part des autres.

Vous avez dit travailler en consultation avec le Développement des ressources humaines quand vous rédigez les questions. Dans quelles mesures votre ministère consulte-t-il les employeurs et les groupes désignés? Cela s'est-il déjà fait? Si ce n'est pas le cas, pensez-vous qu'il soit souhaitable qu'on le fasse à l'avenir.

M. Petrie: Au moment de concevoir le questionnaire du recensement, nous consultons un grand nombre d'intervenants parce que le recensement répond à bien des besoins, qu'il s'agisse d'informations que demandent des groupes ethniques ou culturels, des employeurs, des gouvernements de tous ordres—des administrations locales, provinciales, fédérales—des attachés de recherche de groupes d'intérêts, des universitaires...

1205

We have a very broad program of consulting people about their information requirements so we can design a census questionnaire that meets as many of those as is practical within the constraints of budget and respondent burden. We can't ask everything on the census that people would like to know.

Nous consultons les gens au sujet de leurs besoins d'informations afin de concevoir un questionnaire de recensement qui réponde autant que possible à ces besoins, compte tenu, d'une part, des contraintes budgétaires et, d'autre part, de ce qu'on peut raisonnablement demander aux répondants. On ne peut pas, dans un recensement, demander tout ce qu'on aimerait savoir.

So there is a careful process of trying to identify the requirements from various sources, how we can best meet them. In some cases they're best met through means other than the census.

It's a process of trying to balance a diversity and often conflicting requirements of the broad range of users with the need to live within certain budget and respondent burden requirements.

Maintaining the historical continuity is important because you want to monitor and compare changes over time. You can't keep changing or dropping questions if you want to measure trends over time. It's a series of trade-offs. But we certainly do consult as broadly as we can.

The Chair: With respect to trends over time, on Tuesday a departmental official from Human Resources indicated to the committee that in addition to the census data, it also utilizes the department's labour surveys or market surveys.

Is there any danger in using that type of data, evaluating a set of legal requirements, the basis for which inherently was the census data. Is there any potential for statistical flaws with that approach?

Mr. Petrie: There would be a flaw if care were not taken to ensure the survey data was compatible with the census. You can't obviously replicate or produce exactly the same information from a sample survey as you can from a census.

But if for particular segments of the population. . . For women it's obviously not a problem; our survey data sources are large enough and accurate enough to enable trends to be measured in employment patterns, income or whatever for women.

For aboriginal groups most of our survey sources are very limited as they are with visible minorities.

But to the extent the survey information does apply and is collected using at least reconcilable definitions—they don't have to be exactly the same, but you need to be able to ensure some compatible and relevant comparisons—then it's certainly legitimate to use those sources. In fact they should be used.

You simply have to make sure that the source information, the questions that are asked to produce the statistics, are ones that can be reconciled with the kinds of information the census benchmark provides.

The Chair: In the medical literature—and I'm sure in the legal and business literature—we often read one article citing our own work, and we say, oh, by gosh, they missed a point.

Has such a thing happened in your department where one consultant or government department cited Census Canada statistics in a piece of work? In that case do they do justice to your findings and, if not, how do you respond to that? Have you had occasion to respond to such observations?

[Translation]

On essaie donc de répertorier les besoins des divers secteurs et nous déterminons comment on peut le mieux y répondre. Dans certains cas, on peut répondre à ces besoins par des moyens plus appropriés que le recensement.

On essaie de trouver un équilibre entre, d'une part, la diversité d'une vaste gamme d'utilisateurs et leurs besoins souvent conflictuels et, d'autre part, la nécessité de respecter notre budget et de tenir compte de ce qu'on peut demander aux répondants.

Il importe d'assurer la continuité historique parce qu'on veut pouvoir surveiller l'évolution de la situation et faire des comparaisons au fil du temps. On ne peut, sans cesse, modifier les questions ou en laisser tomber si l'on veut mesurer les tendances à long terme. Il faut faire des compromis. Toutefois, nous consultons effectivement autant que possible.

Le président: Pour ce qui est des tendances à plus ou moins long terme, un haut fonctionnaire du ministère des Ressources humaines a indiqué au comité, mardi, qu'en plus des données du recensement le ministère utilise aussi les sondages que fait le ministère au sujet de la main-d'oeuvre ou du marché.

Est-ce qu'il n'y a pas un certain danger à utiliser ce genre de données, pour évaluer un ensemble d'exigences juridiques, dont l'essentiel repose en fait sur des données du recensement. Est-ce que cette approche ne risque pas d'entraîner des erreurs statistiques?

M. Petrie: Il y aurait des erreurs si l'on ne prenait pas soin de s'assurer que les données des sondages sont compatibles avec celles du recensement. On ne peut évidemment pas, à partir d'une enquête par sondage, reproduire ou produire exactement les mêmes renseignements que ceux qu'on obtient à partir d'un recensement.

Mais si, pour des segments donnés de la population... Pour les femmes, ce n'est évidemment pas un problème; nos sources de données sont suffisamment vastes et exactes pour qu'on puisse mesurer les tendances en ce qui a trait à l'emploi, au revenu ou à quelque autre chose que ce soit qui concerne les femmes.

Pour les groupes autochtones, la plupart de nos sources de sondages sont très restreintes, comme c'est aussi le cas pour les minorités visibles.

Mais dans la mesure où l'information provenant de sondages est utilisée et recueillie en fonction de définitions qui sont au moins compatibles—elles n'ont pas à être exactement les mêmes, mais il faut pouvoir faire certaines comparaisons, compatibles et pertinentes—alors il est certainement légitime d'utiliser ces sources. En fait, il faut les utiliser.

Il suffit simplement de s'assurer que l'information fournie par la source, les questions qui sont posées pour compiler les données statistiques, sont compatibles avec les types de renseignements que permettent de recueillir les repères du recensement.

Le président: Dans la documentation médicale—et je suis sûr qu'il en est de même dans les parutions juridiques et d'affaires—nous lisons souvent des articles où l'on cite nos propres travaux, et nous sommes bien obligés de constater que quelque chose leur a échappé.

Est-ce qu'il arrive à votre ministère qu'un consultant ou un autre ministère cite des statistiques de recensement au Canada dans un de ses travaux? Dans ce cas, est-ce qu'on rend justice à vos conclusions et, dans le cas contraire, comment réagissez-vous? Avez-vous déjà eu l'occasion de répliquer à des citations de ce genre?

Mr. Petrie: We often see references to Statistics Canada data and situations where that data has been misinterpreted or used in a way we think is not appropriate based on the nature of the data.

In those cases we have a conscious policy of bringing that abuse or misuse to the attention of the people involved. If it's an article in the newspapers, we write letters to the press.

We contact researchers if we are aware of a study they've conducted where for one reason or another they've not made appropriate use of the data. Our data are used very extensively throughout the country and so we certainly don't see all of the uses made. When we see cases where somebody misinterpreted the information we try to bring it to their attention.

• 1210

The Chair: So for a formal referral where a major observation is being used, for example a labour market survey applying to, in this instance, the Employment Equity Act, would it be an advisable approach to ensure that it in fact be referred to your attention as a department so that your official opinion on that particular utilization of this data is obtained?

Mr. Petrie: I'm not quite sure I understand. I think I know what you're getting at but it's possible to make various interpretations of statistical data. People will make legitimately different assessments of the meaning of certain statistics and in those cases we really can't say that interpretation is right and this one is wrong. We would only do this in situations where somebody clearly used the wrong information or didn't take account of more recent information or where there clearly was a statistical misuse.

We provide data for people to do analysis. That analysis can be legitimate using quite different points of view. We certainly couldn't and wouldn't attempt to comment on the various interpretations that are made, just on clearly erroneous or misapplications of the data where people have not, for example, understood the definition of something we produce. They might have thought it meant something else and they do conclusions erroneously as a result, or they used only partial information and thought it referred to a whole population. Those are the kinds of things we intervene in.

The Chair: On the subcategorization of aboriginal persons into Métis, Indian, non-Métis and then reserve status and non-reserve status, have you been monitoring this type of subpopulation within the population?

Mr. Petrie: Yes, that was again the subject of a post-censal survey of aboriginal peoples in 1991. In that survey we attempted to obtain breakdowns by the different subgroups, and once again there were a number of problems associated with

[Traduction]

M. Petrie: Nous voyons souvent des références aux données de Statistique Canada et des cas où les données sont mal interprétées, ou utilisées d'une façon que nous ne jugeons pas appropriée étant donnée leur nature.

Dans ces cas, nous avons pour principe de porter cet abus ou cette utilisation erronée à l'attention des personnes concernées. Si c'est un article de journal, nous écrivons au journal.

Nous communiquons avec des chercheurs si nous avons connaissance d'une étude qu'ils ont effectuée et où, pour une raison ou une autre, ils n'ont pas utilisé les données comme il se doit. Un très grand nombre de groupes ou d'intervenants se servent de nos données, et ce, dans toutes les régions du pays; nous ne sommes donc pas au courant de toutes les circonstances dans lesquelles on utilise nos données. Lorsque l'on constate que quelqu'un a mal interprété les renseignements que nous fournissons, nous essayons de signaler le problème.

Le président: Lorsqu'on se sert de vos documents comme ouvrage de référence, lorsqu'on s'inspire de commentaires ou de conclusions qui figurent dans vos documents—par exemple, une enquête sur le marché du travail, dans un document qui porterait comme dans le cas qui nous occupe sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi—serait—il bon de communiquer avec vous, comme ministère, pour savoir ce que vous pensez de l'utilisation des données?

M. Petrie: Je ne sais pas si je comprends bien. Je crois que je comprends ce à quoi vous voulez en venir, mais il est possible d'interpréter des données statistiques de diverses façons. Les gens feront, de façon fort légitime, des évaluations différentes de la signification de certaines statistiques et, dans ces circonstances, nous ne pouvons certainement pas dire qu'une interprétation est bonne et qu'une autre est mauvaise. Nous ne le ferions que dans les circonstances où quelqu'un se sert des mauvais renseignements ou n'utilise pas les données les plus récentes, ou encore lorsqu'on utilise à de mauvaises fins les données statistiques.

Nous fournissons des données aux gens qui procèdent à des analyses. Ces analyses peuvent demeurer légitimes même si on interprète de façon différente les mêmes statistiques. Nous ne pourrions pas—et ne voudrions pas—faire des commentaires sur les interprétations que l'on fait des données; nous nous contenterions de signaler qu'il y a un problème si les gens ont mal interprété ou mal utilisé les données; si l'on a mal compris la définition de ces données. Il se pourrait que quelqu'un ait pensé que cela voulait dire quelque chose d'autre, et il en a tiré des conclusions erronées. Il se peut également qu'on se serve seulement des certaines données statistiques en pensant qu'elles valent pour l'ensemble de la population. Ce n'est que dans ces circonstances que nous intervenons.

Le président: Les autochtones peuvent être divisés en sous-catégories de Métis, d'Indiens, non-Métis, et Indiens inscrits vivant dans les réserves et Indiens inscrits vivant hors réserve. Avez-vous assuré ce type de ventilation, de division en sous-population de la population autochtone?

M. Petrie: Oui, il y a eu une enquête post-censitaire sur les autochtones en 1991. Nous avons essayé d'obtenir, lors de cette enquête, une ventilation en fonction des sous-groupes; et nous avons éprouvé certains problèmes. Par exemple, certaines

doing that. We had some difficulties in getting cooperation from certain Indian bands in some areas to carry out the survey. Because of the fact that the different aboriginal groups themselves want that kind of information specific to their particular group, we attempted to be as precise in that regard as we could.

The Chair: With reference to the designated group, in the proposed bill there is the goal, of course, under the umbrella of overall equity of reflecting their proportion in the Canadian workforce, which of course is defined as all persons in Canada of working age who are willing and able to work. Did you do that in 1991 and 1986?

The population base is persons in Canada, which means citizens and immigrants, of working age who are willing and able to work. Do we have the denominator base here?

• 1215

Mr. Petrie: "Willing and able to work" is not something we measure. The population of working age is defined as presumably over a certain age. We collect information based on age of the population. There's no generally accepted definition as to what working age means. Is it 15 and over? Is it 15 to 65 or what?

The Chair: So if you were to design a study, to the best of your understanding of the act, could you submit that proposal to us? Indeed, if you should wish to ask a question and say we must define working age so that it would be easier for you to fulfil a need of the act, could you tell the committee?

Mr. Petrie: In our surveys we obtain the age of survey respondents, whether it's census or household survey. We can tabulate data information according to age. So defining working age...we can tabulate according to whatever definition, based on age, that is required. Willing and able is another matter.

The Chair: Are you able to detect who are willing?

Mr. Petrie: Not from existing sources precisely. Most of our employment data relating to the population comes from our monthly labour force survey, which produces the unemployment rate you hear reported every month and the number of employed.

The Chair: Can we get this data in the future in a new survey?

Mr. Petrie: Again I'm hung up on the "willing and able" constraint because I don't know what that means. We certainly don't now, in any of our surveys, ask people whether they're willing and able to work. We come close on a regular occasion

[Translation]

bandes n'étaient pas disposées à collaborer au sondage dans certaines régions. Puisque les groupes autochtones veulent eux-mêmes que les renseignements portent sur leur groupe particulier, nous avons essayé d'être le plus précis possible.

Le président: Pour ce qui est du groupe désigné, on cherche, dans le projet de loi, par l'entremise de mesures sur l'équité en matière d'emploi, à s'assurer que la population active canadienne sera représentative de la population canadienne. Par population active, on entend évidemment toute personne vivant au Canada qui est en âge de travailler, et qui est disposée et apte à travailler. Est—ce que vous avez essayé, lors de vos enquêtes de 1991 et de 1986, de déterminer si les autochtones étaient représentés de façon appropriée dans la population active?

La base démographique utilisée, la population active canadienne, est composée de ceux qui vivent au Canada, citoyens et immigrants, qui sont en âge de travailler et qui sont disposés et aptes à travailler. Avons-nous un dénominateur?

M. Petrie: «Disposé et apte à travailler» n'est pas une chose qui est quantifiable. La population en âge de travailler représente, je suppose, un groupe d'âge particulier. Nous recueillons des renseignements en fonction de l'âge de la population. Il n'y a pas de définition généralement acceptée de ce qu'on entend par «en âge de travailler». S'agit—il des gens qui ont 15 ans ou plus? De ceux qui sont âgés entre 15 et 65 ans? Quand est—on en âge de travailler?

Le président: Pourriez-vous nous proposer le texte d'une nouvelle enquête, en fonction de votre interprétation de la loi? Vous pourriez même proposer au comité, si vous le désirez, qu'on définisse dorénavant ce qu'on entend par «en âge de travailler», pour qu'il vous soit plus facile de vous acquitter de vos fonctions aux termes de la loi.

M. Petrie: Lors de nos enquêtes nous demandons à nos répondants quel est leur âge, qu'il s'agisse d'un recensement ou d'une enquête auprès des ménages. Nous pouvons mettre en tableau les données reçues en fonction de l'âge du répondant. Pour ce qui est d'une définition de l'âge de travailler ou de l'âge actif... nous pouvons totaliser des statistiques peu importe la définition qu'on donne, en fonction de l'âge. Pour ce qui est de la définition de «disposé et apte à travailler», c'est une autre paire de manches.

Le président: Pouvez-vous déterminer qui est disposé à travailler?

M. Petrie: Pas en utilisant les sources actuelles; pas vraiment. L'ensemble de nos données sur l'emploi, en fonction de la population, proviennent de nos enquêtes mensuelles sur la population active, lesquelles font état du taux de chômage et du nombre de personnes qui travaillent; des données dont vous entendez parler tous les mois.

Le président: Pourrions-nous obtenir ces données supplémentaires lors des prochaines enquêtes?

M. Petrie: Encore une fois, je m'inquiète un peu de ce qu'on entend par «disposé et apte à travailler». Dans le cadre des enquêtes actuelles, nous ne demandons certainement pas aux répondants s'ils sont disposés ou aptes à travailler.

in the labour force survey when we collect information. We find out whether the people are working or whether they're looking for work. If they're neither working nor looking for work, we occasionally ask whether they want work. If they say yes, we ask a series of questions to determine why they aren't working and we also ask whether they were available to work in the reference period. So in that sense, that comes close to "willing and able".

The Chair: Let me interject. With Human Resources Development over the next few days, if we may request, only because we have a mandate to report back to the House, could you be so kind as to undertake an initiative to clarify this thing with Human Resources Development rather than doing it they to us, we to you, you to us? Could you directly communicate with them, please.

Mr. Petrie: With regard to the willing and able portion of the definition?

The Chair: Yes, and then let the committee know.

Mr. Petrie: I should ask my colleagues whether that's an issue that's been discussed. I'm not aware of it.

Mr. Doug Norris (Director, Housing, Family and Social Statistics Division, Statistics Canada): No, but certainly over the next few days we could talk to them about that.

The Chair: Jean and Yvan, would you agree this is a critical thing to have? Okay.

The other thing is that in the act, in addition to reflecting the representation in the Canadian workforce, defined as we have just discussed, or, which means there's another group, those segments of the Canadian workforce that are identifiable by qualification and eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw employees... Now some members of the committee, including the chair, look at this as a critical part of the legislation. Therefore, it should follow that we would like to have data, if not in the past then certainly forthcoming, that these particular segments of the Canadian workforce are indeed identified in a survey. Would this be forthcoming in your proposal, or could you include this concern as you finalize that proposal?

1220

Mr. Petrie: If this is referring primarily to the labour market area from which the employer should be reasonably expected to be recruiting, again if the labour market area is defined in terms of very large geographic areas, then our surveys would enable information to be tabulated for those areas.

Realistically, what's the labour market area for recruiting for a job as clerk of this committee? Is it the Ottawa-Hull metropolitan area? Is it eastern Ontario? From our point of view, we have to have an understanding of the size of the S'agit-il de l'Est de l'Ontario? Nous devons connaître la taille

[Traduction]

Cependant nous le faisons presque lorsque nous recueillons des données dans le cadre de l'enquête sur la population active. Nous apprenons si les gens travaillent, ou s'ils cherchent un emploi. S'ils ne travaillent pas et ne cherchent pas d'emploi, nous leur demandons à l'occasion s'ils veulent travailler. S'ils disent oui, nous posons une série de questions afin de déterminer pourquoi ils ne travaillent pas et nous leur demandons également s'ils étaient disponibles pour travailler pendant la période de référence. Ainsi, dans une certaine mesure cela se rapproche peut-être de la définition de «disposé et apte à travailler».

Le président: Permettez-moi de vous interrompre. Pourriezvous communiquer avec le ministère du Développement des ressources humaines au cours des prochains jours, car notre mandat est de présenter un rapport à la Chambre. Nous vous demandons, si vous voulez bien, d'essayer d'obtenir plus de renseignements de ce ministère à cet égard; cela simplifierait les choses. Pouvez-vous communiquer directement avec le ministère s'il vous plaît?

M. Petrie: Pour discuter de la définition de l'expression «disposé et apte à travailler»?

Le président: Oui. Vous pourriez ensuite nous faire savoir ce qu'ils ont répondu.

M. Petrie: Je devrais demander à mes collègues si c'est une question dont on a déjà discuté. Mais je ne crois pas.

M. Doug Norris (directeur, Division des statistiques sociales, du logement et des familles, Statistique Canada): Non, nous n'en avons pas discuté, mais au cours des prochains jours nous pourrions parler de la question au ministère du Développement des ressources humaines.

Le président: Jean et Yvan, reconnaissez-vous qu'il s'agit là d'une question très importante? Très bien.

Dans la loi, en plus de parler de la représentativité de la population active, comme je viens de l'expliquer, on prévoit un autre groupe ou une autre catégorie, dans les secteurs de la population active du Canada susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait fondé à choisir ses salariés... Certains membres du comité, comme moi d'ailleurs, jugent qu'il s'agit d'un passage très important de la mesure législative. Il est donc normal que nous voulions avoir ces données; si nous ne les avons pas eues par le passé peut-être pourrions-nous les obtenir dorénavant lors des prochaines enquêtes. Allez-vous proposer que l'on modifie les enquêtes en ce sens? Pourriez-vous tout au moins proposer qu'on inclue ce type de données dorénavant?

M. Petrie: Si vous pensez principalement à la zone du marché du travail où l'employeur irait normalement chercher ses candidats, encore une fois, si cette zone est définie en fonction d'une région géographique de petite taille, nous pourrions, lors de nos enquêtes, obtenir les renseignements qui nous permettraient justement d'assurer une ventilation du genre.

Ouelle serait la zone du marché du travail pour le recrutement d'un candidat qui occuperait le poste de greffier de ce comité? S'agit-il de la région métropolitaine d'Ottawa-Hull?

geographic area that is considered to be appropriate for the purposes of the legislation for us to be able to tell you whether we can compile statistics for that level of geography and how much it would cost.

The Chair: On that note, then, were we to ensure we have provided data to the employers, in the one instance, and to members of Parliament, in the second instance, and to the Canadian Human Rights Commission and the compliance officers who would look at the equity plans to ensure they are talking about the same thing and that in fact they have that data, could you again undertake for the committee consultation with Human Resources Development that this particular provision, subparagraph 5(b)(ii), is indeed capable of implementation in terms of data gathering and, to the extent you can make a proposal to Human Resources, whether accepted or not, albeit hesitatingly, let the committee know, please? I think the committee would appreciate that kind of information.

Mr. Petrie: We'll look at that section as well. Again, there's a question of the date of the information. If you take the case of the 1991 census, there is information now available at a fairly fine level of geography. The question then becomes whether that information is relevant for assessing situations three years, five years down the road. So the timing of the information is a matter to consider as well.

The Chair: It is very critical we have that kind of information, in the first instance, from your point of view, the primary gatherer of data; in the second instance, that it is understood in the same fashion by the government and the department; then that this is understood equally in the same fashion by the employers; and lastly by the compliance officers. Then we, in Parliament, look at these and ask five years from now whether we are still singing from the same hymn book in terms of benchmark for analysis. Do you think it's critical information to have?

Mr. Petrie: It's certainly important there is a common understanding of the criteria that will be used to assess either the current status or compliance with regulations. If there is any concern about whether or not the information required to do that analysis is available, we certainly would want to make sure the committee was aware of that situation.

Obviously, it's important if there is to be a process of assessment that the information be there to permit that assessment. That's where defining the level of geography, defining the groups, defining the time period that's involved has to be clear to all concerned.

The Chair: Are there any other questions from the group, Yvan, Nan, from the research staff, from the legal counsel, from the clerk? Is there any particular question you would like to ask?

There are no questions. I think you have answered all of our lingering concerns. We thank you for your appearance before the committee. We look forward to your further submissions to us, as requested. If in retrospect, following return to your offices, you think of anything else we did not think of but you feel is important, please do let us know.

[Translation]

de la région géographique pertinente, en fonction de la mesure législative, avant de décider si nous pouvons obtenir des statistiques pour ce niveau géographique; et combien cela coûterait pour obtenir ces détails.

Le président: Il faut donc s'assurer que nous fournissons ces données aux employeurs, aux députés, à la Commission canadienne des droits de la personne et aux agents de vérification de la conformité qui étudieront les plans d'équité, afin de s'assurer que nous parlons tous de la même chose, et que l'on dispose des données pertinentes. Pourriez-vous communiquer avec le ministère du Développement des ressources humaines afin de vérifier si cette disposition, l'alinéa 5(b)(ii), peut être utilisée pour l'établissement de nouvelles catégories de données. Vous pouvez en faire la proposition au ministère des Ressources humaines, qui décidera si cette proposition doit être retenue. Je crois que le comité voudrait bien avoir ces renseignements.

M. Petrie: Nous étudierons cette disposition. Encore une fois, l'année où les données ont été recueillies est aussi importante. Si vous prenez le recensement de 1991, on y retrouve des données établies en fonction d'une base géographique très détaillée. Il faut ensuite se demander si ces renseignements sont toujours pertinents trois ou cinq ans plus tard. La pertinence des renseignements est une question qu'il ne faut pas oublier.

Le président: Il faut absolument que vous, le responsable de la collecte de données, nous fournissiez ces renseignements; de plus, il faut que le gouvernement et le ministère interprètent ces renseignements de la même façon. Il faut également que les employeurs et, enfin, les agents de vérification de la conformité interprètent ces données de la même façon. Puis, les parlementaires étudieront ces données et demanderont dans cinq ans si ce point de référence est toujours pertinent dans le cadre d'une analyse. Croyez-vous que ces renseignements soient très importants?

M. Petrie: Il faut absolument que l'on comprenne de la même façon les critères qui seront utilisés pour évaluer la situation actuelle ou la conformité avec les règlements. Si nous craignons que les renseignements nécessaires pour procéder à cette analyse ne sont pas disponibles, nous communiquerions certainement nos préoccupations au comité.

Évidemment, s'il doit y avoir une évaluation, il faut que l'on dispose des renseignements pertinents. C'est pourquoi tous les intervenants doivent bien comprendre ce qu'on entend par niveau géographique, groupe ou période visés.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Yvan, Nan, avez-vous des questions? Notre recherchiste, notre conseiller juridique et notre greffier veulent-ils poser des questions? Non?

Il n'y a plus de questions. Je crois que vous avez répondu à toutes nos questions. Merci d'être venu aujourd'hui. Nous attendrons avec impatience les renseignements supplémentaires que nous vous avons demandés de nous fournir. Si, après être retournés à vos bureaux, vous pensez certaines choses qui sont importantes mais que nous avons oubliées, j'espère que vous n'hésiterez pas à communiquer avec nous.

[Traduction]

• 1225

Mr. Petrie: I'll do that.

The Chair: I thank you again on behalf of the committee.

The meeting is adjourned.

M. Petrie: Certainement.

Le président: Merci encore une fois au nom du comité.

La séance est levée.

.

:

MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid Lettermail Port payé
Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From Statistics Canada:

Bruce Petrie, Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics Field:

Doug Norris, Director, Housing, Family and Social Statistics Division; and

Adèle Furrie, Director, Post-Censal Surveys Program.

TÉMOINS

De Statistique Canada:

Bruce Petrie, statisticien en chef adjoint, Secteur de la Statistique sociale des institutions et du travail;

Doug Norris, directeur, Division des statistiques sociales du logement et des familles;

Adèle Furrie, directrice, Programme des enquêtes post-censitaires.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9 HOUSE OF COMMONS

Issue No. 45

Tuesday, March 28, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 45

Le mardi 28 mars 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to S.O. 108(3)(c) and 81(4) 1994 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission and Main Estimates 1995–96, Vote 15 under JUSTICE

CONCERNANT:

Conformément aux articles 108(3)c) et 81(4) du Règlement—Rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne et Budget des dépenses 1995–96, Crédit 15 sous JUSTICE

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)



First Session of the Thirty-fifth Parliament, 1994-95

Première session de la trente-cinquième législature, 1994-1995

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi

Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Maloney Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 28, 1995 (51)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:08 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Sharon Hayes.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes, Research Officer.

Witness: From the Canadian Human Rights Commission: Max Yalden, Commissioner.

The Order of Reference dated February 28, 1995 relating to the Main Estimates for the fiscal year ending March 31, 1996, being read as follows:

Ordered,—That Vote 15 under JUSTICE be referred to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

The Chair called Vote 15.

The witness made an opening statement and answered quesions.

At 12:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 28 MARS 1995 (51)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 08, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Sharon Hayes.

Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

Témoin: De la Commission canadienne des droits de la personne: Max Yalden, commissaire.

Lecture est donnée de l'ordre de renvoi du 28 février 1995 portant sur le budget des dépenses principal pour l'exercice se terminant le 31 mars 1996:

Il est ordonné — Que le crédit 15, sous la rubrique JUSTICE, soit renvoyé au Comité permanent des droits de la personnes et de la condition des personnes handicapées.

La présidence met le crédit 15 en délibération.

Le témoin fait une déclaration et répond aux questions.

À 12 h 55, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus] Tuesday, March 28, 1995 [Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique] Le mardi 28 mars 1995

• 1107

The Chair: I would like to call this meeting of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons to order.

We welcome you back, Mr. Max Yalden, Commissioner of the Canadian Human Rights Commission. I understand you are to brief us on your annual report. As well, we would pose questions to you on the estimates.

You may proceed, Mr. Yalden, with your opening remarks.

Mr. Max Yalden (Commissioner of Human Rights): Thank you, Mr. Chairman.

Members of the committee, I'm very pleased to be back here with you to talk, as the chairman has just said, about our annual report and our estimates. I would like to make a very few brief comments and then I'd be happy to answer any questions and deal with comments.

Canada is without any doubt a world leader in the field of human rights. We are respected for our democratic traditions, for our constitutional and legislative protections and for the institutions we have in place to give those protections concrete meaning.

There's also no question that our human rights problems in this country are nothing in comparison with those affecting the majority of the world's citizens, about which you know as much as I do and which we have the unhappy time of watching virtually every day on our television screens. We can, as a result, consider ourselves very fortunate to live in a peaceful country where human rights, diversity, fairness and the rule of law are respected.

D'un autre côté, nous n'avons pas le droit de nous complaire dans nos mérites. Comme nous l'avons dit dans notre rapport annuel, nous demeurons préoccupés par la situation des peuples autochtones, par les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées, par l'attitude parfois négative que le public manifeste à l'égard des immigrants, surtout les immigrants non blancs, et par la discrimination dont de nombreuses femmes sont toujours victimes dans leur milieu de travail.

Certes, nous avons avancé dans tous ces dossiers au fil des ans. Dans certains domaines, notamment en ce qui concerne les nouvelles dispositions législatives sur l'équité en matière d'emploi et l'autonomie gouvernementale des autochtones du Manitoba, nous avons même enregistré des progrès au cours de la dernière année.

Mais il nous reste beaucoup de chemin à parcourir, comme pourraient nous le dire tous les Canadiens encore victimes de discrimination.

A society's ability to promote and protect human rights is only as effective as the tools it has at its disposal. Our primary tool for protecting human rights in this country is legislation. For that reason it is crucial, in our view, that human rights laws be strong, effective and in tune with the times.

Le président: Je déclare ouverte la séance du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.

Nous accueillons à nouveau M. Max Yalden, Commissaire des droits de la personne. Je crois savoir que vous êtes ici pour discuter de votre rapport annuel. Nous allons également vous poser des questions sur le budget des dépenses.

Je vous invite à nous faire votre exposé liminaire.

M. Max Yalden (commissaire des droits de la personne): Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs les membres du comité; je me réjouis de comparaître à nouveau devant vous aujourd'hui pour parler, comme le président vient de le dire, de notre rapport annuel et de notre budget des dépenses. J'aimerais d'abord vous soumettre quelques brefs commentaires. Je me ferai ensuite un plaisir de répondre à vos questions et à vos observations.

Il ne fait aucun doute que le Canada est un leader mondial dans le domaine des droits de la personne. On nous respecte pour nos traditions démocratiques, pour les protections prévues dans notre Constitution et nos lois et pour les institutions dont nous nous sommes dotés pour traduire ces protections dans les faits.

Il ne fait aucun doute non plus que les problèmes du Canada en matière de droits de la personne ne souffrent pas la comparaison avec ceux que connaissent la majorité des êtres humains, difficultés que vous connaissez aussi bien que moi et que nous suivons tristement chaque jour à la télévision. Nous pouvons nous estimer heureux de vivre dans un pays pacifique où les droits fondamentaux, la diversité, l'équité et la règle de droit sont respectés.

At the same time, there is no excuse for us to be complacent about our human rights record. As we have all outlined in our annual report, we still have serious concerns about the situation of aboriginal peoples; about barriers faced by people with disabilities; about occasionnaly negative public attitudes toward non-white immigrants; and about the discrimination many women still face in the workplace.

Yes, we have made progress on all these issues over the years. In some areas, such as the introduction of new employment equity legislation and the positive steps toward aboriginal self-government in Manitoba, we have made progress over the past year itself.

But we still have a long way to go, as those Canadians who are still victims of discrimination will tell us.

La capacité qu'a une société de promouvoir et de protéger les droits de la personne se mesure à l'efficacité des outils dont elle dispose, et notre outil premier pour assurer cette protection réside dans la législation. Il est donc capital que nos lois relatives aux droits de la personne soient fortes, efficaces et adaptées à l'époque actuelle.

[Traduction]

• 1110

As you know from my appearance before you in January, we are pleased with the introduction of Bill C-64, which strengthens the Employment Equity Act. Regardless of reservations about specific sections of the draft legislation, which we discussed the last time I was here, we in the commission believe the bill as a whole will lead to greater progress in ensuring employment equity and employment opportunities on a fair basis for groups that have been traditionally disadvantaged. In this regard, the government has lived up to its commitment to broaden and strengthen the act by including the public service, and giving our commission a clearer mandate.

We are disappointed, however—I use the mildest word I can find—that the same cannot be said for the Canadian Human Rights Act. It is clear that delays in acting on the commitment to amend the Human Rights Act stem largely from concern over including protection on the basis of sexual orientation in the statute.

I want to assure members of the committee once again that inclusion of "sexual orientation" in the Canadian Human Rights Act does not imply an endorsement of any particular lifestyle. Nor does it give any group special rights, as some have suggested. As we state in our report, the purpose of human rights law is to protect everyone, without differentiation, whether on grounds of race, sex, age, disability, or sexual orientation.

Since the Ontario Court of Appeal read in sexual orientation to our act in August 1992, the commission has been dealing with complaints on that ground. But even though the courts have deemed sexual orientation to be included in the act, in our view it needs to be stated in the legislative text.

Canadians should be able to know what is in their laws by reading them, not by consulting the records of court decisions. If you read the Canadian Human Rights Act at the moment you do not find the words "sexual orientation". We believe they should be in the act.

The same principle is behind our desire to see the act include an express provision on the duty to accommodate. The requirement that employers and service providers accommodate special needs, except in cases of undue hardship, has been upheld by the Supreme Court of Canada, and has been the basis of numerous court and tribunal decisions. Yet it still does not appear anywhere in the Canadian Human Rights Act.

We would also like to see a number of other amendments, including the removal of section 67, which currently excludes provisions of the Indian Act from the purview of the Human Rights Act. We would like to see a provision that would reinforce the commission's independence by stating clearly that it reports directly to Parliament. We would like to see the creation of a permanent tribunal to replace the ad hoc tribunals that exist in the present system.

Comme je l'ai déjà dit devant vous en janvier, nous souscrivons au projet de loi C-64, qui renforce la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Abstraction faite des réserves que nous avons concernant certains articles, nous estimons que cette loi, dans son ensemble, débouchera sur une amélioration des possibilités d'emploi offertes aux groupes traditionnellement défavorisés. Ainsi, le gouvernement a rempli l'engagement qu'il avait pris d'élargir et de renforcer la loi en la faisant porter également sur la fonction publique et en donnant à notre commission un mandat clair pour son application.

Nous sommes toutefois déçus—et j'emploie ici le terme le plus faible qui me vienne à l'esprit—de ne pouvoir en dire autant de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Manifestement, les retards enregistrés dans la réalisation de cet engagement sont largement dus à l'inquiétude que suscite l'intégration dans la loi d'une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Encore une fois, permettez-moi de vous donner l'assurance que le fait d'ajouter l'orientation sexuelle dans la Loi canadienne sur les droits de la personne n'équivaut nullement à une approbation de tel ou tel style de vie, ni à l'attribution de «droits spéciaux» à un groupe quelconque, comme certains l'ont laissé entendre. Comme nous l'affirmons clairement dans notre rapport, l'objectif du dispositif juridique relatif aux droits fondamentaux est de protéger tout le monde, sans faire de différence, que cette différence se fonde sur la race, le sexe, l'âge, la déficience ou l'orientation sexuelle.

Depuis que la Cour d'appel de l'Ontario, en août 1992, a interprété notre loi comme citant implicitement l'orientation sexuelle, la commission reçoit et traite des plaintes concernant ce motif. Toutefois, même si l'orientation sexuelle est réputée être comprise dans la loi, il faudrait aussi qu'elle figure clairement dans le texte.

Les Canadiens doivent pouvoir savoir ce que contiennent leurs lois en les lisant, sans avoir à consulter d'autres documents ou les décisions des tribunaux. Le seul moyen de nous en assurer consiste à faire en sorte que les mots «orientation sexuelle» figurent effectivement dans le libellé de la loi.

Le même principe sous-tend notre désir de voir, dans la loi, une disposition expresse sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. L'exigence voulant que les employeurs et les fournisseurs de services tiennent compte des besoins spéciaux, sauf contrainte excessive, a été confirmée par la Cour suprême du Canada, et de nombreuses décisions des tribunaux administratifs et judiciaires reposent sur elle. Pourtant, elle ne figure toujours pas dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Certaines autres modifications nous paraissent également souhaitables, notamment: l'abrogation de l'article 67, qui exclut les dispositions de la Loi sur les Indiens de la portée de notre loi. Nous voudrions aussi une disposition qui rehausserait l'indépendance de la commission en la faisant relever directement du Parlement. Nous voudrions enfin que soit créé un tribunal permanent en remplacement des tribunaux spéciaux de notre système actuel.

We also believe legislative reform is needed in the area of pay equity. The current complaint-based system is cumbersome and litigious, and should be replaced by a provision that imposes a positive duty on employers to implement equal pay for work of equal value, similar to what already exists for employment equity.

Pour finir, monsieur le président, j'aimerais dire quelques mots sur les rouages du traitement des plaintes par la Commission. Depuis des années, je suis moi-même très préoccupé par la longueur de ce processus. D'ailleurs, plaignants et mis en cause sont de mon avis là-dessus. Ces deniers temps, nous avons réussi à réduire de moitié la durée du traitement et de l'instruction des plaintes, mais nous sommes convaincus qu'il est possible de faire encore mieux. En 1994, nous avons simplifié notre marche à suivre afin de rendre le processus à la fois plus efficace et plus efficient.

Nous avons davantage cherché à régler les plaintes aux premières étapes du processus, à traiter plus rapidement les plaintes qui n'exigent pas une grande enquête pour en éclairer les points essentiels et à faire en sorte que les plaintes analogues portées contre un même mis en cause, surtout lorsqu'elles ont des conséquences importantes, soient mieux coordonnées.

Nous avons bon espoir que ces efforts rendront notre processus de traitement des plaintes encore plus rapide et plus économique.

D'autre part, même avant le dépôt du projet de loi sur l'équité en matière d'emploi, nous révisions déjà notre façon de conduire les examens et de traiter les plaintes. Dans le dessein de simplifier le processus, là aussi nous avons réalisé des progrès en matière d'efficience.

Our efforts to improve our operations, of course, are also linked to the current fiscal climate. The budget cuts we have experienced over the last few years and those projected for the years immediately ahead will require us to reorganize the way we do business and find innovative ways to deliver our programs. Clearly, the most problematic area for us in this area is employment equity, where we are being given broader responsibilities at the same time as our staff is being cut.

Despite these difficulties, we recognize the concern across this country about the federal deficit, and we are willing to do our part. We intend to do our best to live up to the mandate Parliament has given us, and we are confident that with the support of Parliament and this committee we will continue to make progress toward the promise of equality of opportunity envisioned by our act.

Thank you, Mr. Chairman. I will be happy to answer any questions or comments you may have about our report or our estimates.

The Chair: Thank you, Mr. Yalden. Mr. Ménard.

[Translation]

Un autre des secteurs où une modification législative nous paraît très nécessaire est celui de la parité salariale. Le processus actuel, fondé sur les plaintes, est lourd et procédurier. Il faudrait le remplacer par une disposition qui obligerait les employeurs à appliquer, de leur propre chef, le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale, un peu comme le dispositif qui régit actuellement l'équité en matière d'emploi.

Finally, I would like to say a few words about the nuts and bolts of the commission's work, dealing with complaints. Over the years, I personally have been very concerned about the length of time it takes to process complaints, a concern that has been echoed by complainants and respondents alike. More recently, we have succeeded in reducing our complaints processing and investigation time by half, but we believe there is still room from improvement. In 1994, we streamlined our complaints procedure in an effort to make the process both more efficient and more effective.

• 1115

More emphasis has been placed on trying to resolve complaints at an early stage; dealing more quickly with complaints that do not require intensive investigation to get to the essential facts; and ensuring that similar complaints against one respondent—particularly if they have a major policy implication—are dealt with a more coordinated fashion.

We are hopeful that the results of these efforts will be to make our complaint's process even more prompt and efficient.

Similarly, even before the tabling of new legislation on employment equity, we are reviewing the way we were conducting reviews and dealing with complaints to simplify the process. Here too we have made some real gains in efficiency.

Bien sûr, en cherchant à améliorer notre fonctionnement, nous tenons également compte du contexte financier actuel. Les réductions budgétaires qui nous ont touchés ces dernières années et celles que nous attendons très prochainement nous forceront à réorganiser nos activités et à trouver de nouveaux moyens pour réaliser nos programmes. À cet égard, le domaine qui devrait nous poser le plus de problèmes est évidemment celui de l'équité en matière d'emploi, puisque nous y aurons des responsabilités élargies au moment où notre effectif sera comprimé.

Ces difficultés ne nous empêchent toutefois pas de reconnaître l'importance des inquiétudes du gouvernement et de la population à propos du déficit fédéral, et nous sommes parfaitement disposés à faire notre part. Nous entendons faire le maximum pour remplir le mandat que le Parlement nous a confié et nous avons bon espoir qu'avec l'appui du Parlement et du comité nous continuerons de progresser sur la voie de l'égalité des chances, dont la Loi canadienne sur les droits de la personne contient la promesse.

Je vous remercie, monsieur le président. Je me ferai un plaisir de répondre à toutes les questions ou observations que vous m'adresserez au sujet du rapport annue! ou de notre budget des dépenses.

Le président: Merci, monsieur Yalden. Monsieur Ménard.

M. Ménard (Hochelaga — Maisonneuve): Bonjour. Pardonnezmoi d'avoir manqué les premières minutes de votre discours. Je rencontrais des policiers qui sont en visite à Ottawa et qui ont quelques inquiétudes sur le projet de loi C-58. On pourra peut-être discuter tantôt.

Je voudrais aborder avec vous quatre sujets.

Ma première question concerne votre opinion. J'aimerais savoir ce que vous pensez, comme président de la Commission canadienne des droits de la personne, du geste récent du gouvernement, geste également très controversé, d'abolir le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

Évidemment, je pense qu'on devra, comme Comité, se questionner sur la portée d'un geste comme celui-là et j'aimerais savoir si vous partagez mon point de vue, à savoir que cela pourrait créer un préjudice réel en ce qui a trait à l'ensemble de la problématique de la promotion de l'égalité des droits des femmes, particulièrement au niveau de l'équité salariale. Y a-t-il là un geste dont on a raison de se préoccuper comme Comité responsable des droits de la personne?

M. Yalden: Je dirais que cela nous préoccupe, surtout qu'apparemment, on n'aura plus la voix indépendante que l'on avait.

La justification de M^{me} la ministre Finestone en était une de consolidation et d'économie des ressources par la consolidation de trois organismes en un, si je comprends bien.

C'est un argument qui a évidemment un certain poids de nos jours. Mais on se demande si, en fin de compte, c'est une bonne idée d'abolir le seul élément qui donnait des avis indépendants au gouvernement. Cela nous préoccupe.

Monsieur le président, il m'est difficile d'être plus précis parce qu'il faut voir les résultats. Au cours de l'année 1995, nous allons cibler de très près les développements dans ce domaine et dans notre rapport qui couvre l'année en cours, on aura quelque chose à dire là—dessus si nous sommes d'avis que la disparition de cet organisme a nui aux intérêts des femmes.

M. Ménard: D'accord.

• 1120

Je comprends que vous soyez réservé dans le sens où il faudrait qu'on se donne la perspective du temps pour faire l'évaluation, mais on a quand même raison de s'inquiéter au niveau de l'autonomie gouvernementale et de l'indépendance d'une commission qui avait quand même fait ses preuves.

Dans votre rapport, depuis 1979, vous portez à l'attention des parlementaires la question de l'orientation sexuelle et du nécessaire amendement à la loi à l'égard duquel les tribunaux se sont déjà prononcés.

Cette année, vous avez été encore plus virulent. C'est même quelque chose qui a défrayé la manchette pendant deux jours. Je pense que sur l'aspect technique, sur l'aspect jurisprudentiel, l'ensemble des parlementaires ont l'information qu'il faut pour se faire une opinion sur l'amendement à la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais je voudrais connaître votre sentiment, vous qui connaissez bien les Canadiens, qui êtes appelé à vous promener souvent à l'intérieur de ce pays.

[Traduction]

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Good morning. I apologize for missing the beginning of your comments. I was meeting with police officers visiting Ottawa who are concerned with Bill C-58. Maybe we could discuss this later.

I would like to raise four issues with you.

As Commissioner of the Canadian Human Rights Commission I would like to know what you think of the recent and very controversial decision of this government to abolish the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

I think that as a committee we will have to pounder the impact of such a decision and I would like to know if you share my view that this could cause real harm to the promotion of equal rights for women, especially as it refers to pay equity. Does this decision justify concern on the part of the committee responsible for human rights?

Mr. Yalden: I would say that this is a concern for us, since it seems that there will no longer be such an independent voice.

Minister Finestone's rational, if I'm not mistaken, was that there was a need to consolidate and save resources by merging three agencies into one.

This argument of course carries some weight in the present context. But one is left to wonder if, all things considered, it was a good idea to abolish the only agency that was providing independent advise to the government. This is a concern for us.

Also, Mr. Chairman, it is difficult for me to be anymore specific because we will have to see the results. In the course of 1995, we will focus on the developments in this area and in our report for the current year, we will have something to say on the matter if we are of the view that the disappearance of this agency has been harmful to the interests of women.

Mr. Ménard: Very well.

I understand your reservations in the sense that you will have to wait before doing an evaluation, but there is still reason for concern with respect to the autonomy and independence of a council that had proven itself.

In your report, since 1979, you have drawn the attention of parliamentarians to the issue of sexual orientation and the need to amend the Act on which the courts have already rendered their decision.

This year, you were even more adamant. It made the headlines for two days. I think that from a technical or case law perspective, parliamentarians have the information they need to formulate an opinion on amending the Canadian Human Rights Act, but I would like to know your feelings, as someone who knows Canadians well and who is often called upon to travel throughout the country.

Est—ce que vous avez la conviction que, de façon générale—encore une fois, il est difficile d'aller dans le détail—, il y a une certaine maturité collective qui ferait qu'un amendement à la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y inclure un onzième motif illicite de discrimination, celui de l'orientation sexuelle, serait généralement bien accueilli?

M. Yalden: Je crois qu'il y a beaucoup de malentendus sur ce sujet très controversé, comme l'honorable député le sait autant que moi. Je crois que si vous demandiez aux Canadiens s'ils pensent que d'autres Canadiens sont parfois victimes de discrimination sur la base de leur orientation sexuelle, la réponse serait «oui».

Je crois en plus que les Canadiens sont d'avis qu'il n'est pas juste que quelqu'un subisse de la discrimination à cause de son âge, de son état de santé ou de son orientation sexuelle. Je crois que les sondages confirment d'ailleurs que les Canadiens sont opposés à toute discrimination de ce genre-là, y compris sur la base de l'orientation sexuelle.

D'ailleurs, les Églises sont également contre la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle. Cela se voit très clairement dans les déclarations des sources de l'Église.

Là où il y a controverse, c'est plutôt quand on commence à parler de style de vie. En adoptant une loi, le Parlement indique une certaine approbation sur la famille, le mariage et ainsi de suite.

J'ai dit dans mes commentaires du début qu'il n'est pas question de tout ça, que c'est une question de discrimination, que c'est une question de dire clairement qu'on n'a pas le droit de faire de la discrimination contre les gens à cause de leur orientation sexuelle et que cela n'a rien à voir avec les autres questions qui nous mènent dans des débats, d'après moi, inutiles.

The Chair: Thank you, Mr. Ménard.

I will yield the floor to Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I want to ask about how we start analysing government policies, actions, and budget decisions around equality issues. As the commissioner, have you yourself or any of your officers ever addressed your attention to that?

The basis for the question is this. It seems to me that one of the fundamental causes of social and political inequality is economic inequality for certain groups in society and that one of the things government needs to start looking at is how we allocate resources. I wonder if you have any advice or wisdom to offer on how we might start doing that.

Mr. Yalden: Well, of course we're concerned with economic inequality, Mr. Chairman. The whole thrust of our work in the area of employment equity is based on the problem of economic inequality and so of course is the work in favour of pay equity, that is to say equal pay for women for work of equal value.

In our view, the kind of human rights we deal with in Canada is unlike the problems you see in many countries of the world, where we're talking about basic rights, the right to vote or the right to free speech without being thrown in prison and this kind of thing. We don't have that sort of problem here.

[Translation]

Do you believe that in general—again it is difficult to go into detail—there is enough collective maturity for an amendment to the Canadian Human Rights Act aimed at including sexual orientation among the prohibited grounds of discrimination to be generally well received?

Mr. Yalden: I believe that there is a lot of misunderstanding on this very controversial issue, the honourable members knows this as well as I do. I believe that if you ask Canadians if they think that other Canadians are sometimes discriminated against because of their sexual orientation, the answer would be "yes".

I also believe that Canadians are of the opinion that it is not fair for someone to be discriminated against because of his age, his state of health or his sexual orientation. I think that studies confirm that Canadians are opposed to discrimination of that nature, including discrimination based on sexual orientation.

Moreover, churches are also opposed to discrimination based on sexual orientation. This is very clear in statements from church sources.

The controversy exists when you start talking about lifestyle. By adopting an act, Parliament is indicating its approval for the family, marriage and so on.

I said in my opening remarks that that is not the issue. It is a question of discrimination, of clearly saying that no one has the right to discriminate against people because of their sexual orientation and that has nothing to do with the other issues that lead us into debates which are, in my opinion, futile.

Le président: Merci, monsieur Ménard.

Je cède la parole à M^{me} Catterall.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): J'aimerais vous demander comment nous devons analyser les politiques gouvernementales, les actions et les décisions budgétaires en fonction des questions d'égalité. À titre de commissaire, avez-vous vous-mêmes ou vos fonctionnaires ont-ils porté une attention particulière là-dessus?

Le fondement de ma question est le suivant: il me semble que l'inégalité économique de certains groupes de la société est une des causes fondamentales de l'inégalité sociale et politique, et que le gouvernement devrait examiner la façon dont les ressources sont allouées. Je me demandais si vous aviez des conseils à nous donner sur la démarche à suivre.

M. Yalden: Monsieur le président, il est évident que l'inégalité économique nous préoccupe. Tout notre travail dans le domaine de l'équité en matière d'emploi est fondé sur le problème de l'inégalité économique, et c'est pareil pour nos efforts en faveur de la parité salariale, c'est-à-dire un salaire égal pour les femmes qui occupent des fonctions équivalentes.

À notre avis, les droits de la personne qui nous préoccupent au Canada ne ressemblent en rien aux problèmes qui existent dans plusieurs pays du monde, où il s'agit de droits fondamentaux tels que le droit de vote ou le droit de s'exprimer librement sans se faire jeter en prison, etc. Nous n'avons pas les mêmes problèmes ici.

[Traduction]

• 1125

When we talk human rights we are basically talking about equality rights for everyone who lives in this country regardless of their age, their sex, their race, or what have you. Equality in the first instance I think means equality in terms of economics, in terms of getting a reasonable piece of the pie, in particular in terms of getting a job and so on. So we're certainly deeply concerned with that.

On the matter of budget cuts as they touch various parts of society, various organisms, I think we'd probably have less to say about that except if we were to see an area where there might be some discriminatory impact, where there might be some downgrading of work that was being done previously.

Mr. Ménard a short while ago raised the question of doing away with the National Advisory Council on the Status of Women. Of course, I said in reply that we're worried about that because it's an independent voice on matters related to women, whereas the other two entities which are being fused were parts of government departments and therefore in the nature of things they're not independent. So we're worried about that apparent loss of an independent view and we say so because it touches women and they are one of the groups of concern to us.

We don't make comments about closing military bases and things of that sort unless they can be shown to be related to our act. The honourable member will be aware, Mr. Chairman, that we take a very broad view of our terms of reference—I do especially—and we won't fail to speak out if we see something that represents a budget cut which we take to be unfair, particularly in relation to one of these groups I've mentioned. As a general rule, including, I may say, the effects on our own commission, we think it's better for us to try to get on with the job than to complain too much.

Mrs. Catterall: Speaking of employment equity, could I ask if you could provide the committee with a breakdown of your own staff including contractors you use?

Mr. Yalden: Yes, of course we'd be happy to do that. There are people from our office here and they'll send the clerk of the committee a breakdown of our staff. We don't use very many contract people, I might say, but we'll send those figures in as far as we're able to.

Sometimes we contract for lawyers, as you know. We contract with a firm and they send a lawyer to do a piece of work for us in Vancouver because it's cheaper than it is to send one of our own lawyers out there. I don't know that we keep much track of what sex the lawyers are or whether they fit in one of these other groups or not. In terms of contractors who do the sort of work contractors often do for government departments, we have very little of that, mostly because we don't have any money. If we had any money we might use them more.

Mrs. Catterall: It is still about \$2 million I see in professional and special services.

Lorsqu'on parle de droits de la personne, on parle au fond des droits à l'égalité pour tous les habitants de notre pays, quels que soient leur âge, leur sexe, leur race ou autres. Il s'agit avant tout de l'égalité du point de vue économique, de la possibilité pour chacun d'avoir droit à sa juste part, notamment en ce qui a trait à l'emploi, etc. Il va donc sans dire que cette question nous préoccupe vivement.

Quant aux compressions budgétaires qui touchent divers secteurs de la société, divers organismes, nous ne pouvons pas vraiment intervenir à cet égard, si ce n'est si nous constatons qu'un secteur est plus durement touché que les autres, est victime de discrimination ou connaît un recul par rapport à la situation antérieure.

Il y a quelques instants, M. Ménard a parlé de l'élimination du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Bien entendu, je lui ai répondu que cela nous préoccupe, car il s'agit d'un organisme indépendant qui est le porte-parole des femmes et de leurs problèmes, tandis que les deux autres organismes fusionnés faisaient partie de ministères fédéraux et sont donc de ce fait moins indépendants. La disparition de cet organisme de représentation indépendant nous inquiète, et nous le disons, car il s'agit de femmes, lesquelles forment l'un des groupes dont nous nous préoccupons.

Nous ne faisons aucune observation au sujet de la fermeture des bases militaires et d'autres initiatives de ce genre tant qu'elles ne concernent pas directement notre mandat. Le député doit savoir, monsieur le président, que nous abordons notre mandat dans une optique très large—et moi en particulier—et que nous n'hésiterons pas à intervenir si nous constatons qu'une compression budgétaire donnée nous paraît injuste, surtout par rapport à l'un des groupes dont j'ai parlé. En général, en ce qui a trait notamment aux répercussions sur notre propre commission, il vaut mieux pour nous nous atteler à la tâche qui nous attend plutôt que de nous plaindre.

Mme Catterall: S'agissant de l'équité en matière d'emploi, j'aimerais savoir si vous pourriez fournir au comité une ventilation de vos effectifs, y compris les sous-traitants avec lesquels vous faites affaire?

M. Yalden: Oui, bien volontiers. Certains employés de notre bureau sont présents aujourd'hui et feront parvenir à la greffière du comité une ventilation de nos effectifs. Je dois vous dire que nous ne faisons pas énormément de sous—traitance, mais nous vous ferons parvenir néanmoins toutes les données disponibles.

Parfois nous retenons les services d'avocats, comme vous le savez. Nous passons un contrat avec une étude, qui nous envoie un avocat pour faire un certain travail pour notre compte à Vancouver, car cela coûte moins cher que d'envoyer l'un de nos propres avocats là-bas. Je ne sais pas s'il nous sera possible de faire une ventilation entre les hommes et les femmes ou entre les divers groupes, relativement aux avocats. Quant aux contrats de sous-traitance pour les travaux que les ministères fédéraux confient généralement à l'extérieur, nous en avons très peu, surtout parce que nous n'avons pas les fonds nécessaires. Si nous avions plus d'argent, nous ferions peut-être davantage appel à eux.

Mme Catterall: Je vois néanmoins dans vos prévisions de dépenses 2 millions de dollars au titre des services professionnels et spéciaux.

Mr. Yalden: That's mostly lawyers.

Mrs. Catterall: It is?

Mr. Yalden: Yes. In any event, we'll get you the figures and have them sent to the clerk of the committee.

Mrs. Catterall: Thanks very much.

The Chair: Before I yield the floor to Mr. Strahl, I just would like to piggyback one short question, Mr. Yalden. Would there be a need to know the distribution of those legal professionals insofar as their origin, whether they're women, whether they're from a visible minority?

Mr. Yalden: If you'd like to know that, sir, we'd be happy to provide that information.

The Chair: No, the question is do you think it would be of interest to you to sort of serve as a model insofar as the employment equity is concerned?

Mr. Yalden: In our place, because of the work we do, we obviously are very concerned with our own employment equity figures. I've never been to a parliamentary committee when I wasn't asked about them, so we watch them and insofar as we can we watch them in respect of the part of our operation that deals with complaints or the part that deals with employment and pay equity and also our legal branch. We can provide breakdowns if you're interested, but in any event we'll provide first off the overall figures and then if there are any further questions I'd be happy to answer them in whatever detail you or members of the committee would like.

The Chair: Thank you, Mr. Yalden.

I yield the floor to Mr. Strahl.

Mr. Strahl (Fraser Valley East): Mr. Yalden, it's indeed a privilege to have you here today and I'd like to thank you for coming. I have a few comments to make about your annual report and then I have some questions regarding the estimates.

• 1130

I agree with your earlier statement that Canada continues to be one of the best countries in the world as far as human rights is concerned. As I looked over your report I noted that the commission is aggressively pursuing its mandate. I applaud your energy and the sense of moral imperative that appears to motivate the commission to correct its perceptions of injustice.

There are many things in the report I agree with, but I fear that some aspects of your chosen mission conflict with the legitimate sensibilities of other Canadians, Canadians who have an equal claim to goodness and rationality and human rights.

First of all, I note your growing preoccupation with who holds the power. You regret, for instance, that the commission will not have more clout under the proposed employment equity legislation. You have a wish list for more powers, such as the du projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous avez une

[Translation]

M. Yalden: Il s'agit essentiellement de juristes.

Mme Catterall: Ah bon?

M. Yalden: Oui. De toute façon, nous vous communiquerons les données pertinentes par le biais de la greffière du comité.

Mme Catterall: Merci beaucoup.

Le président: Avant de donner la parole à M. Strahl, je voudrais simplement ajouter une brève question, monsieur Yalden. Nous serait-il utile de connaître la répartition de ces juristes en fonction de leur origine, de leur sexe ou de leur appartenance à une minorité visible?

M. Yalden: Si vous voulez obtenir ce genre de renseignements, monsieur, nous vous les transmettrons volontiers.

Le président: Non, je vous demande si cela serait utile pour servir de modèle en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi.

M. Yalden: À la commission, étant donné le genre de travail que nous faisons, nous accordons évidemment beaucoup d'importance à nos propres résultats quant à l'équité en matière d'emploi. Chaque fois que j'ai comparu devant un comité parlementaire, on m'a posé des questions à ce sujet, et c'est pourquoi nous surveillons la situation de près et, dans la mesure du possible, nous le faisons relativement à nos activités de traitement des plaintes ou au sujet de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale, ainsi que pour notre service du contentieux. Si vous le souhaitez, nous pouvons vous faire parvenir une ventilation, mais de toute façon nous vous fournirons au préalable les données globales et ensuite, s'il y a d'autres questions, j'y répondrai volontiers en détail si vous ou certains de vos collègues le désirez.

Le président: Merci, monsieur Yalden.

Je donne la parole à M. Strahl.

M. Strahl (Fraser Valley-Est): Monsieur Yalden, nous sommes très honorés de vous avoir parmi nous aujourd'hui, et je vous remercie de votre présence. J'ai quelques remarques à faire au sujet de votre rapport annuel, et j'aurai ensuite des questions à vous poser au sujet des prévisions de dépenses de la commission.

Je conviens avec ce que vous avez dit plus tôt, à savoir que le Canada continue d'être parmi les premiers pays du monde en ce qui a trait au respect des droits de la personne. En parcourant votre rapport, j'ai remarqué que la commission fait preuve de beaucoup de diligence dans l'exécution de son mandat. Je vous félicite de votre énergie et du sentiment d'urgence morale qui semble motiver la commission à corriger les impressions d'injustice.

Il y a bon nombre de points que j'approuve dans le rapport, mais je crains que certains éléments du mandat que vous vous êtes donné ne choquent la sensibilité bien légitime d'autres Canadiens, de ceux qui ont les mêmes prétentions à la bonté, la rationalité et les droits de la personne.

Je remarque tout d'abord que vous vous préoccupez de plus en plus de savoir qui détient le pouvoir. Vous regrettez par exemple que la commission n'ait pas plus de poids dans le cadre

power to hear appeals from more sources, among them people liste de desiderata quant à ces pouvoirs, notamment celui illegally present in Canada, a desire to report directly to Parliament to escape the influence of other government departments, and even to intervene in a court case like Egan v. Canada without regard to the view of millions of Canadians who do not want the definition of the family changed.

Where there is opposition to its policies, the commission swings really a rather blunt bludgeon of blame. For instance, it blames the Department of Canadian Heritage for the fact that Canadians question the thrust of human rights rather than shouldering the blame sometimes for its own policies.

The commission seems to claim omniscience in its own judgments, and if Canadians disagree with it they must simply be wrong. For example, the report states that "Canadians think of themselves as non-racist", but adds "There is doubtless nothing unusual in our capacity for self-deception".

Apparently the commission knows better that Canadians are considerable capacity for self-deception.

The annual report reads like a leftist litany of special rights utilizing the language of equality: special rights for the four designated groups under employment equity; special rights for aboriginals in the land claims process, even suggesting that aboriginals should have their own human rights process, free from the shackles of Canadian law; and of course inclusion in the act for homosexuals, something which would certainly redefine the family and grant certain privileges of government-sponsored programs to yet another group that is undefined.

The commission spends a huge proportion of its time pursuing perceived injustices against groups while neglecting individual complaints. I have difficulty applauding the commission's proud statement that it now takes only a year to process-not even decide—an individual complaint.

The report vilifies members of Parliament who oppose Bill C-41. And although the commission has much to say about hate crimes, and much of it's good, it is noticeably silent on the precedent of the criminalization of thought, which is the aspect of Bill C-41 that many members of Parliament are most concerned with. Yet the report refuses to acknowledge that these concerns may be rational. Their streamroller morality rolls easily over any objections.

Immigration is a topic addressed numerous times with relish in the report. In it the commissioner all but names members of Parliament who oppose aspects of the government's current immigration policy. But these members are simply giving voice to the legitimate objections of millions of Canadians who are expressing honest concern, rather than, as the report says, "vague xenophobic tendencies".

[Traduction]

d'entendre des appels d'un plus grand nombre de sources, parmi lesquelles des gens qui se trouvent illégalement au Canada, le désir de relever directement du Parlement pour échapper à l'influence des autres ministères fédéraux, et même d'intervenir dans une affaire judiciaire comme le procès Egan c. Canada, sans tenir compte de l'opinion de millions de Canadiens qui ne veulent pas que l'on modifie la définition de la famille.

Lorsque sa politique suscite des objections, la commission n'hésite pas à essayer de faire porter le chapeau à d'autres entités. Par exemple, elle reproche au ministère du Patrimoine canadien le fait que les Canadiens remettent en cause l'orientation de la défense des droits de la personne au lieu d'assumer une partie de la responsabilité à l'égard de ses propres politiques.

La commission se prétend omnisciente lorsqu'elle prend des décisions, et, si les Canadiens ne sont pas d'accord, eh bien, c'est qu'ils se trompent. Par exemple, il est dit dans le rapport que les Canadiens se considèrent comme des personnes non racistes, mais on lit un peu plus loin que notre attitude d'aveuglement n'a sans doute rien de surprenant.

Apparemment, la commission, elle, sait que les Canadiens sont racist. In this way, I think the commission demonstrates its own racistes. Ainsi, elle prouve qu'elle est encore moins que les autres à l'abri de cet aveuglement.

> On trouve dans le rapport annuel une litanie à tendance gauchiste de droits spéciaux garantis sous le couvert de l'égalité: les droits spéciaux pour les quatre groupes désignés aux termes de l'équité en matière d'emploi; les droits spéciaux pour les autochtones dans le processus de revendication territoriale, allant même jusqu'à dire que les autochtones devraient avoir leur propre processus de défense des droits de la personne, sans être assujettis à la législation canadienne et, bien entendu, l'inclusion dans la loi des homosexuels, chose qui ne manquera pas d'avoir pour effet de modifier la définition de la famille et d'accorder certains avantages dans le cadre de programmes gouvernementaux à un autre groupe qui n'est même pas défini.

> La commission passe énormément de temps à s'attaquer au semblant d'injustice dont font l'objet des groupes au détriment des plaintes individuelles. Il m'est difficile de féliciter la commission, qui se vante de traiter en un an à peine une plainte personnelle, sans parler de la trancher.

> Le rapport critique les députés qui s'opposent au projet de loi C-41. Et même si la commission n'hésite pas à se prononcer contre les crimes haineux, ce qui est une bonne chose, elle passe visiblement sous silence le précédent de la criminalisation de la pensée, ce qui constitue l'aspect du projet de loi C-41 qui préoccupe le plus les députés. Et pourtant, dans le rapport, la commission refuse d'admettre le bien-fondé de ces inquiétudes. Sa moralité dictatoriale écrase sans hésiter toute objection.

> L'immigration est un sujet que la commission aborde avec délectation à plusieurs reprises dans le rapport. C'est tout juste si le commissaire ne désigne pas par leurs noms les députés qui s'opposent à certains aspects de la politique actuelle du gouvernement en matière d'immigration. Toutefois, ces députés ne font qu'exprimer ouvertement les objections bien légitime de millions de Canadiens qui sont vivement préoccupés, plutôt que, comme le prétend le rapport, de vagues tendances xénophobes.

I think it would be much better if the commissioner were to open a dialogue with the members and others who have concerns with the policy, legitimate concerns that they'd like to bring to light.

Instead of understanding that there are a variety of views that can be called legitimate, the commission has taken an uncompromising stand on issues of extreme controversy in Canada, and thus just declares itself ideologically superior and directly opposed to the judgment of millions of Canadians who profoundly disagree.

The commission should not be surprised when Canadians question the thrust—not of the value of human rights, but of the direction of the commission. For instance, could not the commission admit that no matter how thick the veneer of equality it paints, employment equity can be seen by rational and legitimate observers as racist, sexist, in itself profoundly discriminatory? If the commission becomes an advocate for this new type of systemic discrimination that hurts people inside and outside of the designated groups it will encounter stiff opposition among them from the very people they're trying to help.

The commission is unwise to ignore the fact that—

The Chair: Point of order.

Mrs. Catterall: May I have a point of order? I appreciate that Mr. Strahl is reading a speech, which is a little unusual in committee. We have the House for that purpose. But he has just asked the commissioner a couple of questions. Is he going to give the commissioner an opportunity to reply, or are you going to?

The Chair: I think it's a very valid point.

Mr. Strahl: I'm almost done.

• 1135

The Chair: You have thirty seconds to finish.

Mr. Strahl: I believe the commission is unwise to ignore the fact that under the proposed employment equity legislation the legitimacy of the commission will diminish in the eyes of millions of Canadians.

You mentioned at the start of your presentation that you also feel you need to be in tune with the times. I am not sure what that means. But it does appear that the commission—like the political left in Canada—has demonstrated on some of these issues that it may be out of touch with ordinary Canadians.

In taking such uncompromising ideological positions about issues complex and uncreative, a commission marginalizes the dissenting views of other Canadians. I regret to say that the annual report reads like a political manifesto or an experiment in social engineering, rather than a report of the past year's activities, and I fear that the commission is being turned into a political platform—a safe seat, if you like, that does not have to undergo the scrutiny of the electorate.

[Translation]

Il vaudrait beaucoup mieux que le commissaire entame un dialogue avec les députés et les autres personnes chez qui cette politique suscite des inquiétudes justifiées dont elles aimeraient parler.

Au lieu de comprendre qu'il existe un vaste éventail d'opinions tout aussi justifiées les unes que les autres, la commission a adopté une position radicale sur des questions qui suscitent une très vive controverse au Canada, se déclarant supérieure du point de vue idéologique et directement opposée au bon jugement de millions de Canadiens qui ne sont absolument pas du même avis qu'elle.

La commission ne devrait pas être surprise de voir les Canadiens remettre en cause l'orientation—non pas de la valeur des droits de la personne, mais de la politique de la commission. Par exemple, la commission ne pourrait-elle pas admettre que malgré tous ses efforts pour prétendre à l'égalité, l'équité en matière d'emploi peut, pour certains observateurs logiques et légitimes, n'être qu'une politique raciste, sexiste et en soi extrêmement discriminatoire? Si la commission se fait le champion de ce nouveau genre de discrimination systémique qui fait du tort à tout le monde, tant aux membres des groupes désignés qu'aux autres, elle se heurtera à une vive opposition de la part des personnes mêmes qu'elle essaie d'aider.

La commission manque de jugement lorsqu'elle refuse d'admettre que...

Le président: Un rappel au Règlement.

Mme Catterall: Puis-je invoquer le Règlement? Je constate que M. Strahl est en train de lire un discours, ce qui est inhabituel en comité. La Chambre est réservée à ce genre de chose. Il vient de poser quelques questions au commissaire. Va-t-il permettre à ce demier d'y répondre, ou allez-vous le faire?

Le président: Votre argument est valable.

M. Strahl: J'ai presque terminé.

Le président: Vous avez 30 secondes pour conclure.

M. Strahl: À mon avis, la commission manque de jugement lorsqu'elle refuse d'admettre que, aux termes du projet de loi sur l'équité en matière d'emploi, elle va perdre une partie de sa légitimité aux yeux de millions de Canadiens.

Vous avez dit au début de votre exposé que vous estimez nécessaire de vous adapter à votre époque. Je ne sais pas ce que vous voulez dire exactement par là. Il semble toutefois que la commission—comme la gauche politique au Canada—a prouvé dans certains de ses dossiers qu'elle n'était plus du tout au diapason avec des Canadiens ordinaires.

En adoptant des positions idéologiques si radicales sur des questions complexes et vaines, la commission laisse pour compte les autres Canadiens qui ont des opinions divergentes. Je regrette de dire que le rapport annuel ressemble davantage à un manifeste politique ou à une expérience de manipulation sociale qu'à un rapport sur les activités de l'année passée, et je crains que la commission ne soit devenue en fait une plate-forme politique—une sinécure, si vous voulez, qui échappe à l'examen des électeurs.

The Chair: Thank you, Mr. Strahl.

M. Ménard: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je veux faire montre de tolérance à l'endroit de mon collègue, mais j'ai l'impression que cela tient plus du procès d'intention que d'une volonté véritable de questionner le commissaire Yalden sur le mandat de la Commission. Je trouve cela un peu étonnant que vous ayez toléré ce genre de question ou d'insinuation qui, à mon point de vue, sont pour le moins pas très courtoises.

C'est le privilège de tous les députés de ne pas être d'accord sur une orientation gouvernementale, mais les questions qui ont été abordées dans le discours me semblent se rapprocher drôlement du procès d'intention. Je le dis en tout respect, mais je suis un peu étonné.

The Chair: I certainly would advise members of the committee to use their judgment as they make their statements in the committee. I think the purpose is for questions and answers, as Mrs. Catterall had raised. Your observation, Mr. Ménard, has been taken by the chair. I would now yield the floor to Mr. Yalden.

Mr. Yalden: Mr. Chairman, I have to say there are a rather lengthy list of allegations I would have to answer. Were I to give each of them the attention they merit, I don't think you would have time to do very much else with the couple of hours we were to spend with one another.

I will make one or two comments, because I think I have to. One is the allegation that we all but name certain MPs for their views on immigration. We have steadfastly refused over and over again to name political parties, MPs, or anyone else.

I was asked several times by journalists when this report was released to identify certain parties. Indeed, the questions were phrased in the usual manner: did I not think that the policy was that of a certain party. And I refused over and over again, as the transcript will reveal, to take any such stand on political parties or anybody else.

To characterize our report as a political manifesto and a leftist litany—well, I will leave that to the judgment of others. I have no comment on that kind of statement. I am a little bit surprised at it, but I have no comment about it.

Now, why did we intervene in the Egan and Nesbit cases? Well, because the argument has to be made, as I suggested earlier, that to refuse such benefits is discriminatory on grounds of sexual orientation, and that is the argument we make. I repeat, we say nothing about family, marriage, or anything else. Anyone who takes a look at the statement or factum that we have filed with the Supreme Court of Canada will know that.

I don't recall blaming Heritage Canada. I think we said something about it being their job to do things in this area.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Strahl.

Mr. Ménard: On a point of order, Mr. Chairman. I do want to be tolerant towards my colleague, but I feel that he is more imputing motives than trying to question Commissioner Yalden about the commission's mandate. I am quite surprised that you let him get away with this kind of comments or innuendos that in my opinion are, to say the least, not very polite.

It is the right of all members of Parliament not to agree on any government policy, but the issues that have been raised in that statement are more closely related to imputing motives. I say that respectfully but I am quite astonished.

Le président: Je rappelle effectivement aux membres du comité de faire preuve de jugement lorsqu'ils font des déclarations au comité. Comme l'a dit M^{me} Catterall, notre but est de poser des questions et d'obtenir des réponses. La présidence a pris note de votre observation, monsieur Ménard. Je donne maintenant la parole à M. Yalden.

M. Yalden: Monsieur le président, je dois dire que le député a énuméré une longue liste d'allégations auxquelles il me faudrait répondre. Si j'accordais à chacune d'entre elles l'attention qu'elle mérite, il ne resterait guère de temps pour parler d'autres choses d'ici à la fin des deux heures que nous devions passer ensemble.

Je ferai une ou deux observations, car cela me paraît essentiel. D'après le député, c'est tout juste si la commission ne désigne pas par leur nom certains députés en raison de leurs opinions sur l'immigration. Nous avons catégoriquement refusé à maintes reprises de nommer des partis politiques, des députés ou d'autres entités.

Au moment de la publication de notre rapport, des journalistes m'ont demandé à plusieurs reprises de citer le nom de certains partis. En fait, les questions étaient formulées de la façon habituelle: est-ce que je ne pensais pas que cela correspondait à la politique d'un certain parti. J'ai toujours refusé, et la transcription en témoignera, d'adopter une telle position à l'égard des partis politiques ou de quiconque.

Traiter notre rapport de manifeste politique et de litanie à tendance gauchiste...eh bien, je laisse aux autres le soin d'en juger. Je n'ai rien à répondre à cela. J'ai été surpris par cette remarque, mais je n'y répondrai pas.

Ensuite, pourquoi sommes-nous intervenus dans les affaires Egan et Nesbit? Eh bien, parce qu'il faut faire valoir l'argument, comme je l'ai dit plus tôt, que le fait de refuser ces avantages est discriminatoire pour des motifs d'orientation sexuelle, et c'est exactement l'argument que nous avons avancé. Je le répète, nous n'avons fait aucun commentaire sur la famille, le mariage ou autre. Il suffit d'examiner la déclaration ou l'énoncé des faits que nous avons déposés auprès de la Cour suprême du Canada pour s'en convaincre.

Je ne me rappelle pas d'avoir accusé le Patrimoine canadien de quoi que ce soit. Je pense que nous avons dit qu'il lui incombait de prendre des mesures dans ce domaine.

I think a couple of times the honourable member suggested that he thought we were omniscient or "ideologically superior". Once again, I can't comment on that. I will leave that to others. Personally, I have spent a long time around Ottawa, and I think if I had spent all those years thinking I was either omniscient or ideologically superior I would have been smacked down long ago. I will leave it to other members of the committee and to other parliamentarians to deal with that kind of thing.

That we have argued that aboriginals should "be freed from the shackles of law" I think is not correct. We have said over and over again that we believe in a common Criminal Code and we believe that the charter applies to everybody.

We have also said, of course, that there are things that can be done that might allow aboriginal peoples to have a somewhat different approach to the law, for example to sentencing and this kind of thing. I believe that it is a widely shared view.

• 1140

The reference was made, of course, to inclusion of sexual orientation in the law and the views about homosexuality in this country. I tried to deal earlier in my own statement and in commenting on Mr. Ménard's questions with the difference between discriminating against people on the grounds of their sexual orientation and these matters relating to family and marriage. I don't think I can add anything more to that.

The accusation or allegation that employment equity is itself racist, sexist and discriminatory—again, I don't believe most Canadians share that view. I have no problem in debating or arguing with people who do. I'd be happy to do that, but perhaps I'll end here and let other members have a chance to speak.

The Chair: The chair would like to observe, Mr. Yalden, that what you displayed this morning was in fact the very virtue of tolerance. In spite of the remarks made by a colleague on the committee you have shown an extreme degree of tolerance.

I would like to turn the table to Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi (Waterloo): I hope we continue as a committee to exhibit the kind of tolerance you were just referring to.

Mr. Yalden, I want to get to employment equity. I guess the purpose of the bill is fairness to all segments of Canadian society and certainly not to promote discord, but it can have that result.

When we had the employment minister in front of the committee he made a couple of points in giving evidence. One was that the bill is not meant to atone for past sins and basically it was to reflect the demographics of the qualified workforce and new hirings.

Reality is sometimes driven by perception. I'm wondering whether the bill would not be better viewed if we were to stress the issue of fairness and find a mechanism to make it inclusive in the sense that it isn't perceived that one group is being left out. No question, the group I'm referring to are the white males.

[Translation]

À deux ou trois reprises le député a dit que la commission se pensait omnisciente ou «supérieure du point de vue idéologique». Là encore, je n'ai rien à répondre à cela. Je laisse aux autres le soin d'en juger. Pour ma part, il y a longtemps que je suis à Ottawa, et si pendant toutes ces années j'avais été convaincu de mon omniscience ou de ma supériorité idéologique, il y a longtemps qu'on m'aurait remis à ma place. Je laisse aux autres membres du comité et aux autres parlementaires le soin de juger par eux-mêmes.

Il est faux de dire que nous avons soutenu que les autochtones ne devraient pas être assujettis à la législation. Nous avons dit à maintes reprises que le Code criminel et la charte doivent s'appliquer de la même façon à tous.

Nous avons dit également, bien sûr, que certaines mesures pouvaient être prises pour permettre aux peuples autochtones d'appliquer certaines dispositions législatives de façon différente, notamment en ce qui a trait à la détermination de la peine. Je pense que la commission n'est pas la seule à être de cet avis.

Il a évidemment été question d'inclure l'orientation sexuelle dans la législation et certaines opinions concernant l'homosexualité dans notre pays. Au cours de mon exposé et en répondant aux questions de M. Ménard, j'ai essayé d'expliquer la différence entre la discrimination dont sont victimes certaines personnes en raison de leur orientation sexuelle et les questions liées à la famille et au mariage. Je n'ai rien à ajouter à cela.

L'accusation ou l'allégation voulant que l'équité en matière d'emploi soit en fait une politique raciste, sexiste et discriminatoire. . . là encore, la plupart des Canadiens ne sont pas de cet avis, je pense. Je n'ai aucune objection à en discuter avec ceux qui le croient. Je le ferais volontiers, mais pour le moment, je m'en tiendrai là et permettrai aux autres membres du comité de poser des questions.

Le président: J'aimerais signaler, monsieur Yalden, que vous avez fait preuve ce matin d'une extraordinaire tolérance. Malgré les observations faites par l'un des membres du comité, vous avez fait preuve d'une grande tolérance.

Je donne maintenant la parole à M. Telegdi.

M. Telegdi (Waterloo): J'espère que notre comité continuera de faire preuve de la tolérance dont vous venez de parler.

Monsieur Yalden, je voudrais parler de l'équité en matière d'emploi. Le projet de loi a pour objet d'assurer une certaine justice pour tous les secteurs de la société canadienne et certainement pas de susciter la discorde, mais il risque d'avoir cet effet.

Lorsque le ministre de l'Emploi a comparu devant le comité, il a fait deux ou trois remarques. Il a dit notamment que le projet de loi ne visait pas à corriger les erreurs du passé, mais plutôt à tenir compte des facteurs démographiques de la main-d'oeuvre qualifiée et des nouvelles embauches.

La réalité découle souvent de la perception. Je me demande si les gens n'auraient pas une meilleure opinion du projet de loi si nous insistions sur la question de l'équité et trouvions un moyen de l'appliquer à un plus grand nombre de groupes, pour qu'un groupe n'ait pas l'impression d'être exclu. Je veux évidemment parler du groupe des hommes de race blanche.

I had occasion to talk yesterday with the graduate students' association at their annual meeting at the University of Waterloo. The thing that really struck me was how much our young people have moved in attitudes from the time I was at the university and how much more open they are to differences in race and sex. All of them as a group were quite concerned about employment opportunities.

I wonder if it would not be useful in the bill to include all groups and, as the minister said, to have future hirings reflect the demographics of the qualified workforce. Would that not be much better perceived?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, I of course agree with Mr. Telegdi that the purpose of this whole operation is fairness. I couldn't possibly agree more. Any way we can convince people that it is fair and not racist, sexist, and discriminatory would be something I would look with favour on.

I do not believe that employment equity in the Canadian context is in any way other than an exercise in fairness. I would plead with people that we all meet, through you as members of Parliament, as I do through the press, to bear in mind that what we're talking about here is not what is being debated south of the border. We are not Americans, and the program of affirmative action and all that this involves is not what we're talking about here. If we focus the debate on something that's happening south of the border, I think we're bound to get more exercise than we need to.

• 1145

So we are talking about employment equity. We are not, for example—and again this relates to much of what you hear in the United States—attempting to atone for past sins. This is not the United States with the kinds of past sins that we all know happened in the United States with regard to one particular racial group. We're not talking about that. In the case of visible minorities, for example, in most cases we're talking about people who are fairly recent arrivals in this country, about whom there cannot have been an historic injustice as there was to some people in the United States. Of course there were some to whom there have been historic injustices, and particularly the native population. But the purpose of employment equity is not to visit the sins of the fathers on the sons, as they say. That's not the purpose. The purpose is fairness.

Do you need, in order to achieve fairness, to include not only the groups that are included in present legislation, but also a group that I suppose would be white able-bodied males? I don't have a 100% categorical answer to that question. I'd be interested to see the honourable member's suggestion looked at and thought about and investigated. On the face of it, I would say that it has generally not been considered necessary because white males are the one group that is, if anything, over—represented by comparison with availability.

I have the stats right here in front of me. If you look at the Employment Equity Act workforce, in all industrial sectors combined the representation of white males without disabilities for 1993 was 52.8%, while the availability was 44.7%. So they're

[Traduction]

Hier, j'ai eu l'occasion de discuter avec les représentants de l'Association des diplômés de l'Université de Waterloo, lors de leur assemblée annuelle. Ce qui m'a vraiment frappé, c'est le changement d'attitude qui s'est produit chez les jeunes depuis l'époque où moi j'allais à l'université, et de leur ouverture d'esprit face aux gens de race et de sexe différents. Tous les membres de ce groupe étaient vivement préoccupés par les possibilités d'emploi.

Je me demande s'il serait utile d'inclure tous les groupes dans le projet de loi et, comme l'a dit le ministre, de faire en sorte que, à l'avenir, le recrutement soit fonction des caractéristiques démographiques de la main-d'oeuvre qualifiée. Cela ne serait-il pas mieux reçu par les Canadiens?

M. Yalden: Monsieur le président, je suis tout à fait d'accord avec M. Telegdi pour dire que toutes ces initiatives visent à assurer une certaine justice. Je ne saurais être plus d'accord avec lui sur ce point. Je suis tout à fait disposé à envisager sous un jour favorable toute initiative qui nous permettra de convaincre les gens que cette mesure est équitable et non raciste, sexiste et discriminatoire.

Je ne crois pas que l'équité en matière d'emploi dans le contexte canadien soit autre chose qu'une tentative d'assurer la justice. J'implore les personnes que nous rencontrons tous, par votre intermédiaire en tant que députés ou de mon côté par le biais des journalistes, de se rappeler que le débat dans notre pays est tout à fait différent de celui qui se déroule au sud de la frontière. Nous ne sommes pas des Américains, et le programme d'action positive en vigueur dans ce pays-là est totalement différent de ce que nous prévoyons dans le nôtre. Si nous axons le débat sur ce qui se passe au sud de la frontière, nous compliquons les choses inutilement.

Il s'agit donc d'équité en matière d'emploi, et pour faire allusion à ce qu'on entend aux États-Unis, il ne s'agit pas de faire quelque chose en réparation de péchés passés. Nous ne sommes pas aux États-Unis et nous n'avons pas ce lourd passé en ce qui concerne un groupe racial en particulier. Il ne s'agit pas de cela. Dans le cas des minorités visibles, par exemple, le plus souvent il s'agit de gens qui sont arrivés dans notre pays assez récemment et contre lesquels nous n'avons pas pu commettre d'injustices historiques comme cela a été le cas aux États-Unis. Évidemment, il y a des injustices historiques ici aussi, en particulier envers la population autochtone, mais l'objet de l'équité en matière d'emploi n'est pas de faire retomber les péchés des pères sur les fils, comme on dit. Au contraire, l'objet de cette politique, c'est d'être juste.

Et pour être juste, avez-vous besoin de mentionner non seulement les groupes qui sont mentionnés dans la législation actuelle, mais également un groupe qui serait probablement constitué d'hommes blancs en bonne santé? Je n'ai pas de réponse catégorique à cette question, mais j'aimerais qu'on étudie la suggestion de l'honorable député et qu'on y réfléchisse. À première vue, on pourrait penser que cela n'a jamais été nécessaire, car s'il y a un groupe sur-représenté dans la main-d'oeuvre, c'est bien celui des hommes blancs.

J'ai les statistiques sous les yeux. Si vous prenez les statistiques concernant la main-d'oeuvre aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, dans tous les secteurs industriels les hommes blancs qui n'ont pas de handicap

well above availability—15% above. Women were somewhat under, aboriginal people were way under. Persons with disability were way under and members of visible minorities were somewhat under. White males were the only ones who were over, so you would say to yourself, it doesn't look as though they need protecting.

In some of the groups around whom the most controversial issues revolve, for example the police—whether it be the Royal Canadian Mounted Police, which is our affair, you might say, or the provincial police or municipal police—they're 90% plus male. Fire departments are 99% white male. I show the figures for the RCMP, which is 89% white male. Just as an example, the Montreal fire department is 99% and the Ottawa police 91%. Yet it's in these areas where someone will say they couldn't get a job in the police because it went to a racial minority, or a woman, or whatever. So on its face it doesn't look to us—and I've thought about it—to be necessary. I think the object is fairness and to convince the Canadian people that it's fair.

I would like personally to see someone have a very close look at the member's suggestion. We'll take a look at it too, but as I'm fond of pointing out, they have more people working on employment equity in other parts of the government than we have in our place, even though we have the responsibility for it. I would encourage the people in Human Resources Development, Mr. Axworthy's department, to have a look at that—and insofar as the public service is concerned, the Public Service Commission and the Treasury Board.

The Chair: Before I yield the floor to Mr. Maloney, I have a short question on that. Is it not implied in the act, when you say that the provision states that the four designated groups will reflect their proportion in the workforce as they appear in the labour force, that the remainder of the total in the denominator in fact are the non-members of the designated group?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, yes. I would say that if you give four it is implicit that the remaining one should have their fair share as well. What I'm trying to say is that traditionally people haven't thought it necessary to put it into law, because they're the one group that has more than its fair share, so to speak.

The Chair: Mr. Maloney.

Mr. Maloney (Erie): Mr. Yalden, one of the comments you pointed out, as a sort of self-criticism, was the length of time it takes for matters to be processed through a complaints procedure through your board. We've heard that as well from various witnesses that we've heard from time to time, which is perhaps a little bit frustrating for someone who feels they are doing a good job, and in fact are doing a good job.

The criminal courts and the civil courts also have problems with backlog, etc. They've resorted to procedures such as pretrials, where we put away the posturing of the various advocates and sit down at the table and say here's the nitty gritty of the

[Translation]

représentaient en 1993 52,8 p. 100 de la main—d'oeuvre alors que le chiffre en ce qui concerne la disponibilité était de 44,7 p. 100. Autrement dit, leur nombre dépasse de beaucoup celui de la disponibilité, 15 p. 100. Le nombre des femmes étaient quelque peu inférieur, celui des autochtones nettement inférieur. Le nombre des handicapés étaient nettement inférieur et celui des membres de minorités visibles quelque peu inférieur. Les hommes blancs étaient les seuls qui étaient plus nombreux, ce qui pourrait faire penser qu'ils n'ont pas besoin de protection.

Dans les groupes où la controverse est la plus vive, par exemple la police, qu'il s'agisse de la Gendarmerie royale du Canada, qui nous concerne directement, la police provinciale ou municipale, plus de 90 p. 100 des effectifs sont des hommes. Les services d'incendie: 99 p. 100 d'hommes blancs. Pour la GRC, 89 p. 100. À titre d'exemple, le service d'incendie de la ville de Montréal est constitué d'hommes blancs à 99 p. 100 et la police d'Ottawa à 91 p. 100. Et pourtant, c'est justement dans ces secteurs-là que les gens se plaignent de ne pas avoir obtenu d'emploi dans la police parce qu'on a donné le poste à un membre d'une minorité raciale, à une femme, etc. J'ai réfléchi à la question et, à première vue, cela ne semble pas nécessaire. À mon avis, l'important, c'est d'être juste et de convaincre les Canadiens que c'est juste.

Personnellement, j'aimerais beaucoup que quelqu'un étudie sérieusement la suggestion du député. Nous allons l'étudier de notre côté, mais comme je le dis souvent il y a d'autres services du gouvernement qui ont plus d'effectifs pour travailler à l'équité en matière d'emploi que nous en avons nous-mêmes, bien que nous en soyons responsables. J'encouragerais donc les gens du Développement des ressources humaines, le ministère de M. Axworthy, à se pencher sur cette suggestion, et également la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor, dans la mesure où la fonction publique est concernée.

Le président: Avant de donner la parole à M. Maloney j'ai une courte question à poser à ce sujet. Vous dites que la disposition en question précise que les quatre groupes désignés devront apparaître en proportion de leur nombre dans la main-d'oeuvre; n'est-il pas sous-entendu dans la loi que le reste du total de ce dénominateur, ce sont les gens qui n'appartiennent pas aux groupes désignés?

M. Yalden: Monsieur le président, oui. Quand on cite quatre groupes, il est effectivement sous—entendu que le groupe restant peut avoir sa juste part également. Cela dit, par le passé on n'a pas jugé bon d'inscrire cela dans la loi, puisqu'il s'agit justement du groupe qui a plus que sa juste part.

• 1150

Le président: Monsieur Maloney.

M. Maloney (Erie): Monsieur Yalden, vous avez en quelque sorte critiqué vos propres services et déploré les longueurs de la procédure de plainte. D'autres témoins sont venus nous dire la même chose à maintes reprises, et ce genre de chose doit être un peu frustrant pour quelqu'un qui a l'impression de bien faire son travail, et qui en réalité le fait bien.

Les tribunaux criminels et les tribunaux civils ont également des problèmes d'arriérés et ont tenté de les résoudre en introduisant des procédures telles que les avant-procès, d'où on bannit les affectations des divers avocats pour tenter d'aller au

issues and where do we go from here, who has a good case, and who coeur de la question et de déterminer qui a une bonne cause et qui n'a doesn't? Often cases are resolved at that level. Do you have a similar system, or is any consideration being given to implementing such a pre-trial system?

Mr. Yalden: We've tried to introduce, Mr. Chairman, a variety of ways of dealing with complaints, including greater emphasis on what our bureaucrats call alternate redress, which in ordinary English means encouraging people who have a possible remedy in the grievance system, or through their union or through the Public Service Commission, to take that option first.

We've also tried to settle early in the game as much as we can. When we send someone to another type of redress, that takes very little time. That'll take a couple of weeks to deal with. When we're able to deal with it in an early resolution mode, for example, and the stats I have here show that was possible in 144 complaints last year, the average time throughput was one and one-third months, not a year. It's where we have to make a full investigation report that we're still slow.

I take the criticism from Mr. Strahl that we're slow. Not only do I take it, I make it of our own organization. The one thing I've said over and over again on the process side as against the substance side of our business that is a crying shame is the long time we take to deal with complaints. Part of it may well be because we're slow—although, God knows, it is very well known the boss doesn't appreciate slowness in dealing with complaints.

I think we've tried to drive out of the system everything we can and to make ourselves as efficient as we can. There are other problems, however. One of them, with great respect to the courts, is the courts. The courts in a variety of judicial decisions over the years have held that we have to do certain things in order to respect the principles of natural justice and fairness to both sides, which inevitably slow down our work. We have to disclose all reports, of course, to each party. We now, according to a more recent report, have to cross-disclose the comments of each party on the other party's comments. This all takes time

If we're dealing with a big respondent—for example, and I don't mean to single them out, the armed forces or the post office or something—we send a document to them saying there is a complaint against you on such and such grounds, and they take quite a while to get back to us. We phone them up, fine; it still takes time. Sometimes it's the complainant himself or herself. You can't get them. Indeed, some of our complaints we finally abandon because in spite of sending many registered letters we never catch up with them. Sometimes they are just slow about getting back to us.

[Traduction]

pas grand espoir. Très souvent, il est possible de résoudre les causes à ce niveau-là. Est-ce que vous avez un système comparable, ou bien est-ce que vous envisagez d'adopter une procédure équivalente à ces avant-procès?

M. Yalden: Monsieur le président, nous avons mis à l'essai plusieurs procédures en ce qui concerne les plaintes, y compris ce que nos fonctionnaires appellent les recours parallèles: il s'agit d'encourager les gens qui pourraient s'adresser à une autre instance, par l'entremise de leur syndicat ou de la Commission de la fonction publique, à commencer par cette option-là.

Dans la mesure du possible, nous essayons également de trouver une solution dès les premières étapes de la procédure. Lorsque nous convainquons les gens de choisir une autre option, cela prend très peu de temps. C'est l'affaire de deux ou trois semaines. Lorsque nous réussissons à trouver une solution dès le début de la procédure, ce n'est pas très long non plus, et d'après les statistiques que je possède, pour 144 plaintes l'année dernière, le temps de résolution a été d'un mois et un tiers, et non pas d'un an. C'est lorsque nous devons préparer un rapport d'enquête que nous sommes encore très lents.

J'accepte la critique de M. Strahl lorsqu'il dit que nous sommes lents. Non seulement je l'accepte, mais c'est une critique que je fais moi-même. S'il y a une chose que je ne cesse de répéter lorsque je compare le processus au fond en ce qui concerne nos activités, c'est qu'il nous faut beaucoup trop de temps et que c'est une véritable honte. Cela tient en partie à ce que nous sommes lents, et pourtant Dieu sait que le patron n'apprécie pas la lenteur lorsqu'il s'agit de plaintes.

J'ai essayé d'éliminer du système tout ce qu'il était possible d'éliminer et d'encourager le plus possible l'efficacité. Cela dit, il y a d'autres problèmes. En particulier, le problème posé par les tribunaux, et je le dis avec le plus grand respect. Au cours des années, dans le cadre de plusieurs arrêts, les tribunaux ont établi que nous devions faire certaines choses pour respecter les principes de la justice naturelle et de l'équité envers les deux parties, et cela ralentit inévitablement notre travail. Évidemment, nous devons communiquer tous les rapports à chacune des parties. Depuis quelque temps nous devons également communiquer les observations de chacune des parties à l'autre partie. Tout cela prend du temps.

Lorsque l'intimé est un gros organisme, comme l'armée ou la Société des postes, et je ne dis pas cela pour les viser particulièrement, nous leur envoyons un document pour les prévenir qu'une plainte a été déposée contre eux pour telle ou telle raison, et ils attendent assez longtemps avant de nous répondre. Nous leur téléphonons; parfait. Cela prend tout de même du temps. Parfois, c'est le plaignant ou la plaignante qu'on a du mal à rejoindre. En fait, il y a des plaintes que nous finissons par abandonner parce que nous ne réussissons pas à rejoindre les gens après leur avoir envoyé de nombreuses lettres enregistrées. Parfois ils attendent vraiment trop longtemps avant de répondre.

There is slowness in the system. The object of the game I think is to try to eliminate that slowness insofar as we can. Once it goes to one of these tribunals, we don't control the game any more. It's like a mini-court and you have to have the witnesses; you have to have both sides present, and lawyers and so on.

Insofar as we do control the game, I can assure you we have reduced the time flow-through, we will reduce it more, and we give this the absolute highest priority on the grounds of the old cliché that justice delayed is justice denied.

Mr. Maloney: You advocated a permanent tribunal. Are we in fact looking at a human rights judiciary, and would you think that's a good idea or a bad idea?

Mr. Yalden: The purpose of the permanent tribunal is to avoid one of the elements of slowness. In the tribunal system now, as I'm sure the members of the committee know, there is a tribunal panel, which is composed of 60 or 70 people—I've forgotten exactly how many—appointed by Order in Council. There's a president of the tribunal panel. When we ask to have the tribunal appointed, he picks one or two or three, usually three, people to do it.

• 1155

These people are part time. For example, they're professors. They have other jobs, and it has been found over the years that one of the sources of slowness is this. They are able to sit, let's say, on March 1, but you can't get them all together again until May 31 or so. Well, I exaggerate, but you can't get them together again until the end of March or the middle of April, because they all have other things to do.

The belief is that if you had a permanent tribunal, much smaller in numbers of people, but doing this all the time, you would avoid that slowness. Would it create a sort of human rights judiciary, as you put it? I hope not, because one of the whole purposes of human rights law was to simplify things and get away from the complexities and difficulties of the courts.

I would have to assume on the evidence we have that it would not and that it would speed things up. This is our belief.

Mr. Maloney: Would the cost of a permanent tribunal be less than the cost of your ad hoc tribunal from time to time?

Mr. Yalden: I would not promote anything that would cost more.

Mr. Maloney: But would the-

Mr. Yalden: The understanding I've always had, Mr. Chairman, is that this proposal would be cost neutral. At one time there was even a suggestion that you could use members of existing courts. There probably would be a saving, because they're already being paid.

I was told and have always been told that it would be cost neutral. I go on the record right now as saying that if this is something that's going to cost twice as much, or half again as much, don't do it. Leave it the way it is. The way it is is not very efficient. I think all observers would agree with that.

[Translation]

Ainsi, il y a des lenteurs dans le système. L'important, c'est d'essayer d'éliminer ces lenteurs dans la mesure du possible. Une fois qu'une affaire est portée devant un de ces tribunaux, elle nous échappe. C'est comme un mini-tribunal; il faut convoquer des témoins, il faut mettre les deux parties en présence, il faut des avocats, etc.

Dans la mesure où nous contrôlons la situation, je peux vous assurer que nous avons réduit les délais, et que nous allons continuer à le faire, car pour nous, c'est une priorité absolue. En effet, nous sommes convaincus de la véracité du vieux dicton qui veut que la justice en retard n'est pas de la justice.

M. Maloney: Vous êtes en faveur d'un tribunal permanent. S'agirait-il d'un véritable appareil judiciaire réservé aux droits de la personne, et pensez-vous que ce soit une bonne idée ou une mauvaise idée?

M. Yalden: Le principal avantage d'un tribunal permanent, ce serait qu'on éviterait un des éléments de cette lenteur. Comme les membres du comité doivent le savoir, dans le système actuel il y a 60 ou 70 personnes—j'ai oublié le chiffre exact—qui sont nommées par décret du conseil et qui constituent le tribunal. Il y a également un président qui choisit une, deux ou trois de ces personnes, le plus souvent trois, lorsque nous demandons qu'un tribunal soit nommé.

Ces gens-là travaillent à temps partiel. Ils ont d'autres emplois; par exemple ils sont professeurs, et nous avons souvent eu l'occasion de constater que c'était une des sources de lenteur. Certains peuvent siéger le 1^{er} mars, mais avant de pouvoir les réunir tous à nouveau, il faut attendre le 31 mai, etc. J'exagère peut-être, mais il est possible qu'on ait du mal à les réunir avant la fin de mars ou le milieu d'avril, car ils ont autre chose à faire.

Avec un tribunal permanent et beaucoup moins de membres, on éviterait cette lenteur. Vous me demandez si cela créerait une sorte d'appareil judiciaire des droits de la personne. J'espère bien que non, car la législation sur les droits de la personne est justement destinée à simplifier les choses et à éviter la complexité et les difficultés des tribunaux.

D'après l'expérience que nous avons, cela ne serait donc pas le cas, et en même temps cela accélérerait le processus. C'est ce que nous croyons.

M. Maloney: Est-ce qu'un tribunal permanent coûterait moins cher que votre tribunal ad hoc?

M. Yalden: Je ne réclamerais pas une solution qui coûterait plus cher.

M. Maloney: Est-ce que le. . .

M. Yalden: Monsieur le président, j'ai toujours pensé que cette proposition ne coûterait ni plus ni moins cher. À un moment donné on s'était même dit qu'on pourrait faire appel aux membres des tribunaux actuels. Cela pourrait représenter une économie, puisque ces gens-là sont déjà pavés.

On m'a toujours dit que les coûts seraient identiques. Je vais vous le dire franchement, si cela devait coûter le double, ou moitié plus cher, ne le faites pas. Conservez le statu quo. Cela dit, ce n'est pas très efficace; tous les observateurs vous le diront.

Mr. Maloney: I have just one further question on the area of sexual orientation. You have suggested that this should be codified as opposed to recognizing it in the case law, as at least the Ontario Court of Appeal has done. Do we have that many cases on sexual orientation discrimination that you feel we have to drive this home by putting it in the statute?

Mr. Yalden: I suppose my suggestion and strong belief that it should go in the statute rests on what I've said earlier. A Canadian has the right to know what the law is by reading the law. We are now in a peculiar situation whereby in seven provinces and one territory it is in the law and has been for some time. In the federal case it is not. As I say, you have to read the court decisions to know that's the law. Indeed, some people contest that, as all members of the committee will know. Some people contest this idea that the courts are making the law and ask why Parliament isn't making the law.

I say fine, let Parliament make the law, put it in the law. It's not in my view a satisfactory state of affairs to have that kind of thing rest entirely on jurisprudence. It doesn't inhibit our dealing with it.

You asked whether there are a lot of cases. No, we don't have a lot of sexual orientation cases. We began taking them only a couple of years ago. So they're in a different category from others. We have 4% or 5%, 1'd say.

Mostly they revolve around this question of benefits, which is going to be dealt with in full or in part in the case mentioned by Mr. Strahl, the Egan and Nesbit case. That case is now before the Supreme Court of Canada. The decision in that case will be very important for the future in this kind of sexual orientation discrimination in the matter of benefits.

No, my belief, Mr. Chairman, rests simply on the idea that you, your colleagues, and the members of Parliament and the Senate have a duty to make the law in this country and not leave it to the courts.

The Chair: Thank you, Mr. Maloney. Mr. Ménard.

M. Ménard: Monsieur le président, je voudrais aborder trois questions, mais continuer sur la question de l'orientation sexuelle.

Dans le fond, vous êtes, monsieur Yalden, un homme très expériementé. On me dit que vous étiez dans la Fonction publique avant ma naissance, et je suis né en 1962. Je ne le dis pas à dessein pour vous vieillir. Je ne sais pas si vous partagez mon analyse, à savoir que je comprends bien que, comme commission, vous devez avoir une indépendance face au gouvernement.

• 1200

Je pense bien comprendre le rôle qui est le vôtre, mais la Commission, depuis 1979, dans chaque rapport annuel, met en garde le gouvernement; vous dites qu'il y a un potentiel, qu'il y a une discrimination effective à l'endroit des personnes gaies. Il y a de la discrimination; il faut actualiser la loi. On se retrouve dans une situation où depuis 1979, au-delà de la jurisprudence, il n'y a rien qui a été fait en matière d'actions gouvernementales.

[Traduction]

M. Maloney: Une dernière question au sujet de l'orientation sexuelle. Vous avez dit que cela devrait être codifié, et non pas seulement consigné dans la jurisprudence, comme la Cour d'appel de l'Ontario, du moins, l'a fait. Est—ce que nous avons vraiment tellement de causes de discrimination pour raison d'orientation sexuelle, suffisamment pour qu'on pense à écrire cela dans la loi?

M. Yalden: Si je suis à ce point convaincu de la nécessité d'écrire cela dans la loi, c'est à cause de ce que j'ai dit tout à l'heure. Un Canadien a le droit de prendre connaissance de la loi en lisant la loi. À l'heure actuelle, dans sept provinces et un territoire, c'est la loi, c'est le cas depuis un certain temps. Par contre, au niveau fédéral, ce n'est pas le cas. Dans ces conditions, pour connaître la loi il faut lire les arrêts de la cour. Comme tous les membres du comité doivent le savoir, il y a des gens qui contestent cela. Il y a des gens qui n'aiment pas cette idée que ce sont les tribunaux qui font la loi et qui demandent pourquoi le Parlement ne s'en charge pas.

Je me dis donc: parfait, laissons donc le Parlement faire la loi. À mon avis, il n'est pas totalement satisfaisant de confier cet aspect-là entièrement à la jurisprudence. Cela ne nous empêche pas de nous en occuper.

Vous m'avez demandé s'il y avait beaucoup de causes. Non, il n'y en pas tellement qui sont fondées sur l'orientation sexuelle. Il y a seulement deux ans que nous avons commencé à les accepter, et elles appartiennent à une catégorie différente. Je dirais qu'elles représentent de 4 à 5 p. 100 des cas qu'on nous soumet.

Le plus souvent, il s'agit de la question des prestations, qui va trouver une solution complète ou partielle dans la cause mentionnée par M. Strahl, la cause Egan et Nesbit. Cette cause est actuellement devant la Cour suprême du Canada. C'est une décision qui sera très importante pour l'avenir en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et les prestations.

Non, monsieur le président, ma conviction est fondée sur la simple idée que vous-même, vos collègues, les députés et les sénateurs ont pour tâche de façonner les lois de notre pays et que cela ne doit pas être laissé aux tribunaux.

Le président: Merci, monsieur Maloney. Monsieur Ménard.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, I have three questions, but still on the matter of sexual orientation.

Your are in fact, Mr. Yalden, a very experienced man. I am told that you were already in the Public Service before I was born, and I was born in 1962. I'm not saying that to make you feel old. I don't know if you agree with my analysis, but I understand that as a commission you feel you must be independent from the government.

I think I have a clear understanding of your role, but since 1979, in each annual report, the commission have been warning the government; you say that there is a potential, that there is real discrimination against gays. There is discrimination; the act must be brought up to date. We are in a situation where since 1979, beyond jurisprudence, there has been no government action.

Est-ce qu'il n'y a pas un moment dans la vie administrative d'une instance comme la vôtre où il ne s'agit plus tant de convaincre que de contraindre? Quels sont concrètement les outils qui sont à votre disposition, au-delà du rapport annuel, pour amener le gouvernement à modifier la loi?

Pour le cas où il y aurait des longueurs indues, où on se retrouverait dans trois ou quatre ans, vous toujours en fonction et moi toujours ici, et où on se rendrait compte que c'est le statu quo, est-ce que vous auriez à votre disposition, vous qui êtes chargé de l'application de la loi, des mesures concrètes pour contraindre le gouvernement à actualiser cette loi-là?

M. Yalden: Il me semble qu'il n'y a qu'un moyen de convaincre de l'importance de la pression qui vient du grand public et des médias. Il y a évidemment les causes devant les tribunaux et les causes constitutionnelles, entre autres, qui ont déjà été entendues par les tribunaux. Là, la loi est claire.

D'ailleurs, il me semble que l'adjoint parlementaire du ministre de la Justice, il y a seulement sept ou huit jours, a répété que la loi est claire et que la loi permet à la Commission d'accepter les plaintes à base d'orientation sexuelle à cause des décisions de la cour, en particulier à cause de Haig and Birch.

Donc, ça c'est clair; c'est déjà une pression sur le gouvernement. Comme je l'ai dit, il y a les médias, le Parlement lui-même, le grand public, etc., mais il n'y a pas davantage, il me semble.

M. Ménard: Je fais le lien, monsieur Yalden, avec ce que vous dites à la page 49 de votre rapport. Je pense que votre commission a eu des inquiétudes par rapport au sida dans les prisons et que vous vous êtes penché sur le rapport des experts qui ont demandé qu'un certain nombre de mesures soient prises. Vous faites même des comparaisons au niveau international, toujours sur la base du rapport d'experts qui a été remis. Vous dites à la page 50, en haut de ligne:

On aurait pu espérer que les leçons tirées de l'Enquête sur le système canadien de l'approvisionnement en sang, au sujet des répercussions de retards superflus, auraient incité des autorités compétentes à prendre des mesures plus fermes à cet égard.

Quand vous identifiez un problème dans un secteur de l'administration, par exemple au niveau des prisons, est-ce que vous avez droit à un dialogue direct avec les autorités carcérales? Est-ce que vous avez des moyens au-delà des dénonciations dans le rapport annuel? Est-ce que vous avez des moyens à votre disposition qui obligent les acteurs à bouger plus vite?

M. Yalden: Oui, nous avons évidemment un contact direct avec les autorités. Dans ce cas-ci, j'ai personnellement rendu visite au chef du service carcéral, M. Edwards. Il en va de même pour les Forces armées, où j'ai rencontré dernièrement le général de Chastelain et le sous-ministre par intérim de la Défense. J'ai aussi rencontré M. Murray, le commissaire de la GRC, toujours dans le but de persuader ces gens-là de faire en sone qu'il y ait moins de discrimination, que l'on ait des règles très claires sur le harcèlement et ainsi de suite et, dans le cas des prisons, qu'on adopte des règles du jeu les plus acceptables et les moins discriminatoires possibles concernant les drogues et d'autres problèmes que l'on connaît très bien dans les prisons, notamment le sida qui, on le sait, vient de l'absence de contraception ou de l'usage d'aiguilles sales.

[Translation]

Is there not a time in the administrative life of an authority such as yours where your role is no longer to convince but to constrain? In concrete terms, what tools do you have at your disposal, apart from the annual report, to bring the government to modify the act?

In the event that there are undue delays, where three or four years go by and we are both still in our positions, and we realize that nothing has changed, do you, as the person responsible for enforcing the act, have concrete measures at your disposal to force the government to bring the act up to date?

Mr. Yalden: It seems to me that there is only one way to convince it of the importance of pressure from the public and the media. There are obviously cases before the courts and constitutional cases, among others, that have already been heard by the courts. In that respect, the act is clear.

Moreover, it seems to me that the parliamentary secretary to the Minister of Justice, just seven or eight days ago, repeated that the act was clear and that it enables the commission to receive complaints based on sexual orientation because of court decisions, in particular because of the Hagen Birch case.

So that is clear; the government is already under pressure. As I mentioned, there is the media, Parliament itself, the public, etc., but it seems to me that that is all.

Mr. Ménard: Mr. Yalden, this is linked to what you said on page 49 of your report. I believe that your commission has had concerns with respect to AIDS in prisons and that you have examined the report prepared by the committee of experts that called for certain measures to be taken. You even make international comparisons, again on the basis of the expert committee report. On the bottom of page 44 it says:

One might have hoped that the lessons learned through the Canadian Blood Inquiry on the consequences of unnecessary delay would have resulted in a more positive result.

When you identify a problem in a sector of the administration such as prisons, can you communicate directly with the prison authorities? Do you have means apart from denunciations in the annual report? Do you have means available to you that would force the people involved to act more quickly?

Mr. Yalden: Yes, we obviously have direct contact with the authorities. In this case, I personally paid the head of Prison Services, Mr. Edwards, a visit. The same is true for the Armed Forces; I recently met General de Chastelain and the acting deputy minister of Defense. I also met Mr. Murray, the RCMP Commissioner, in order to persuade them to insure that discrimination is reduced and clear—cut rules are established on harassment and so on. In the case of prisons, I met with authorities to ensure that acceptable non—discriminatory rules are adopted on drugs and other problems that are prevalent in prisons, such as AIDS, which we all know is transmitted because of the absence of contraception or the use of infected syringes.

Alors, on a recommandé ce qu'on recommande ici. On a fait du progrès parce que des préservatifs sont maintenant disponibles. Ils doivent être disponibles.

M. Ménard: Il y a des distributrices de condoms, mais il n'y a pas d'eau de javel. On sait qu'une des causes de contamination. . .

Le président: On a insisté pour l'eau de javel. Demandez à M. Edwards. Il vous dira que le problème pour lui, c'est que les drogues ne sont pas permises dans les prisons. Alors, il est difficile d'avoir des substances pour nettoyer les seringues. Estce qu'il est mieux de laisser mourir les gens du sida que de prendre des précautions aussi simples que celle-là, surtout que cela se fait dans des pays très civilisés? Alors, on continue à débattre, à dialoguer. On essaie de les pousser dans ce sens. Je crois que l'on a fait un certain progrès.

M. Ménard: Permettez-moi d'aborder une autre question ou deux, monsieur le président. Le projet de loi C-58 est un projet de loi qui concerne la Gendarmerie royale et qui est allé devant la Chambre en deuxième lecture. Il y a des inquiétudes de la part de certains travailleurs, à savoir que c'est un projet de loi qui pourrait avoir comme conséquence de les soustraire à l'application du Code canadien du travail ou enfin qui pourrait avoir comme conséquence de ne pas permettre à ces gens de se syndiquer.

Je vois là une potentialité de discrimination. Je sais qu'au sens strict, le droit de se syndiquer n'est pas dans la Charte canadienne, mais que par extension, on a pu dire que c'était un droit. Est-ce que vous avez examiné un peu cette question-là et est-ce que vous croyez qu'il n'y aurait pas matière à faire un certain nombre de vérifications puique la Gendarmerie royale, par ce projet de loi, deviendrait un employeur quasi indépendant du gouvernement? Des gens pourraient être privés du droit d'association et il me semble qu'en tant que Comité, il y a lieu de s'en préoccuper.

M. Yalden: Monsieur le président, il y a sans doute lieu de s'en préoccuper, mais pas dans le cas de la Commission canadienne des droits de la personne parce que notre loi n'aborde nullement la question de savoir si on devrait avoir le droit ou pas de se syndiquer. Avec le plus grand respect pour l'honorable député, dont j'apprécie les questions et les commentaires, je ne vois pas comment nous pourrions étendre la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à inclure les problèmes de syndicats. Donc, nous ne le faisons pas.

M. Ménard: Donc, pour que je comprenne bien. . .

The Chair: Thank you, Mr. Ménard. I think I'll have to interrupt you here.

Mr. Dromisky.

Mr. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Thank you very much, Mr. Chairman.

My question is a very simple one. In light of all the pressures that will always exist, special interest groups emerge; they come and go depending upon their needs at the time. If this bill is passed as it is without any amendment, what can we expect to see happening on the Hill? Will there be any significant changes taking place over the next five or ten years?

[Traduction]

We recommended what we're recommending here. Progress has been made because condoms are now available. They must be available

1205

Mr. Ménard: There are condom dispensers but there is no bleach. We know that one of the causes of contamination-

The Chairman: We insisted on bleach. Ask Mr. Edwards. He will tell you that as far as he is concerned, the problem is that drugs are not allowed in prison. Therefore, it is difficult to obtain material to clean the needles. Is it better to let people die of AIDS than to take some basic steps like this one, especially when are talking about very civilized countries? So we keep on debating, discussing. We're trying to push in this direction. I think we have made some progress.

Mr. Ménard: Could 1 raise a couple other questions, Mr. Chairman? Bill C-58 deals with the RCMP and has received second reading. Some employees are concerned that this bill could result in them not being covered any more by the Canada Labour Code and, anyway, not being able to unionize.

I see some potential discrimination. I know that, strictly speaking, the right to unionize is not in the Canadian Charter but some have said that it can be considered as a right. Have you looked at this matter and do you not believe that a number of things should be checked out since the RCMP, through this bill, would become an employer aside from the government? Some people could be deprived of the right of association and I feel that our committee should be concerned about this.

Mr. Yalden: Mr. Chairman, there is probably matter for concern but not for the Canadian Commission on Human Rights because our legislation does not deal at all with the right to unionize. In all respect for the honourable member, who's questions and comments I appreciate very much, I cannot see how we could include issues regarding unions in the Canadian Human Rights Act. We do not.

Mr. Ménard: So, so that I understand properly. . .

Le président: Merci, monsieur Ménard. Je crois que je vais vous interrompre ici.

Monsieur Dromisky.

M. Dromisky (Thunder Bay-Atikokan): Merci beaucoup, monsieur le président.

Ma question est très simple. Étant donné toutes les pressions qui demeureront, il y aura toujours des groupes d'intérêts spéciaux; ceux-ci sont constitués et disparaissent selon les besoins. Si ce projet de loi est adopté sans amendement, à quoi peut-on s'attendre sur la colline? Cela devrait-il changer sensiblement les choses au cours des cinq ou dix prochaines années?

Mr. Yalden: Which bill, sir? The employment equity bill?

Mr. Dromisky: Yes.

Mr. Yalden: As I understand, it doesn't apply on the Hill, unfortunately. It doesn't apply to Parliament. I say "unfortunately" because in my view it should.

I don't wish to get into quarrels of jurisdiction and the question of whether the Canadian Human Rights Act applies to Parliament or doesn't. Generally speaking we're able to settle complaints and make progress in respect of the staff on the Hill, as we are with everyone else, by simply putting to one side this question about the applicability of the act to Parliament.

I had the same experience when I was language commissioner; we were able to get on with the job and not debate that.

The Employment Equity Act as it stands does not apply to employees of Parliament and therefore has no effect. I would like to think that Parliament itself, whether through the committee of internal economy or through the various caucuses, would wish the Employment Equity Act requirements to apply to the staff of Parliament. I hope very much that it will.

Mr. Dromisky: Thank you.

The Chair: Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: Actually, just on that point, I exceed the guidelines in my office.

A voice: Good.

Mr. Telegdi: The point I want to raise is this. You mentioned that when you look at the RCMP overall, it's 90% plus males. I have absolutely no quarrel with the figures you cited, but I think we're missing something. If you recognize the average working life of a person is 35 years and can be 40 years, we would be better served in trying to assess employment equity and see if attitudes are changing if we looked at more recent figures.

• 1210

Among the figures I like to cite is a 1990 study by Statistics Canada that showed 55% of the graduates from bachelor's programs from universities were female, and I think that says something. I think it wouldn't be the same if you took the population and looked at what percentage of the population had degrees; you'd probably find the white males would exceed the females. So I think it's useful to look at more recent stats to be able to see trends. Otherwise, you do not appreciate if you're having an impact.

The chair has said the legislation, the way it sits, implies that outside of the target group the remaining are going to be white males and I agree, and if it's implicit in the legislation then it certainly would not hurt to make it explicit, if at the same time you end up getting a lot more acceptance and get away from some of the controversy surrounding the bill in terms of perception.

[Translation]

M. Yalden: Quel projet de loi, monsieur? Le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Dromisky: Oui.

M. Yalden: Si j'ai bien compris, cela ne s'applique pas, malheureusement, à la colline. Cela ne s'applique pas au Parlement. Je dis «malheureusement» parce qu'à mon avis il devrait également s'appliquer au Parlement.

Je ne veux pas débattre de questions de compétence et de la question de savoir si la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique ou non au Parlement. De façon générale, nous réussissons à régler les plaintes et à réaliser des progrès en ce qui concerne le personnel de la colline, comme avec tout le monde, en laissant simplement de côté le fait que cette loi s'applique ou ne s'applique pas au Parlement.

C'était la même chose lorsque j'étais commissaire aux langues officielles; nous réussissions à faire notre travail sans débattre de cette question.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, telle qu'elle est, ne s'applique pas aux employés du Parlement et n'a donc aucun effet sur la colline. J'espère que le Parlement lui-même, que ce soit par l'intermédiaire du Bureau de régie interne ou par ses divers groupes parlementaires, verra à ce que les exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'appliquent aussi au personnel du Parlement. Je l'espère beaucoup.

M. Dromisky: Merci.

Le président: Monsieur Telegdi.

M. Telegdi: En fait, à ce sujet, je vais au-delà des lignes directrices en ce qui concerne mon bureau.

Une voix: Très bien.

M. Telegdi: Je voudrais revenir sur un point. Vous avez dit que si l'on considère la GRC dans son ensemble, elle est composée à 90 p. 100 et plus d'hommes. Je n'ai absolument rien contre les chiffres que vous avez cités, mais j'ai l'impression qu'il y a quelque chose qui nous échappe. Si vous reconnaissez que la vie professionnelle moyenne est de 35 ans, et peut-être de 40 ans, ne serait-il pas préférable, lorsque l'on essaie d'évaluer l'équité en matière d'emploi, de considérer si les attitudes changent et si les chiffres n'ont pas évolué?

Je me plais pour ma part à citer une étude de 1990 de Statistique Canada qui indiquait que 55 p. 100 des bacheliers des université étaient de sexe féminin, et je crois que c'est assez révélateur. Je pense que ce serait différent si vous considériez l'ensemble de la population et le pourcentage de cette population qui détient un diplôme; vous vous apercevriez probablement que les hommes blancs sont plus nombreux à détenir un diplôme que les femmes. Il me semble donc utile de considérer des statistiques plus récentes si l'on veut examiner les tendances. Sinon, on ne peut pas constater les progrès réalisés.

Le président a dit que le projet de loi, tel qu'il se présente, implique qu'en dehors des groupes cibles, il y aura les hommes blancs. J'en conviens, et, si c'est implicite dans le projet de loi, je ne vois pas quel mal il y aurait à le rendre explicite, si cela permettait de faire mieux accepter les choses et d'éliminer une partie de la controverse qui entoure ce projet de loi.

The Chair: I think, Mr. Yalden, you are being asked to be a referee between two debates.

Mr. Yalden: Not really, sir. I wouldn't get into the middle of the two of you. That would be very unwise.

I would comment on a couple of things. What Mr. Telegdi says is, of course, correct in respect of women in the universities. There are more and more of them and of course you have to look to up-to-date statistics.

I would say one thing about that—sectorally there are still some problems there. That is to say, there are far more women in arts than there are in engineering and that kind of thing, which is familiar to the members of the committee. But women have enormously increased their participation in universities and in some faculties like law also.

On up-to-date statistics, the figures I have show, as I said, 90% of the RCMP to be male and the hiring in 1994, which is pretty up to date—November 15, 1994—still showed 63.2% of the hires were male.

So they're not doing too badly. They've got 90% now and they're still being hired 63%.

Mr. Telegdi: Were they white male or visible minority?

Mr. Yalden: According to the note I have here you can't distinguish. They're not able to break that out; at least they weren't when they gave us these figures, but the number of visible minorities in the force is very tiny, 1.7. Visible minorities were hired at the rate of 17.9; that is to say, 19 out of 106, but because they don't distinguish by sex they're not able to say how many white men without disabilities. They give men and they give visible minorities. Persons with disabilities don't come into it because the RCMP doesn't hire people with disabilities. For aboriginal people and women the hiring is up, but still it was 63.2% male and the force at the moment is just about 90% male.

Mr. Telegdi: On the statistics I gave you, just to expand upon it, it was also found on an hourly basis females made more money than males.

Mr. Yalden: Where was that, sir?

Mr. Telegdi: That was the 55–45 Statistics Canada figure I cited for the 1990 grads.

Mr. Yalden: Oh, the graduates. Oh yes, well, it's known that-

Mr. Telegdi: The dollar figure is beside it because that shows that overall there have been great strides made.

Mr. Yalden: It is known, Mr. Chairman—that is quite correct—that for graduates emerging from university there is no pay differential, but for women in general it's 72% of what men are paid, so it's still a long way off.

The Chair: I yield the floor to Mr. Wood, then Mr. Strahl.

Mr. Wood (Nipissing): This is just a quick question, Mr. Yalden. You're going to be operating at 5% less than last year.

[Traduction]

Le président: Monsieur Yalden, j'ai l'impression que l'on vous demande de jouer le rôle d'arbitre.

M. Yalden: Pas vraiment, monsieur. Je ne me mettrais pas entre vous deux. Ce serait malavisé de ma part.

Je dirais toutefois deux ou trois choses. M. Telegdi a évidemment raison pour ce qui est du nombre de femmes dans les universités. Il y en a de plus en plus, et il est évident qu'il faut examiner les statistiques récentes.

J'ajouterais quand même une chose à ce sujet, à savoir que certains problèmes demeurent selon les secteurs. C'est-à-dire qu'il y a beaucoup plus de femmes en lettres qu'en génie et dans des disciplines de ce genre; les membres du comité le savent bien. Mais les femmes ont accrû énormément leur participation dans les universités et également dans certaines facultés comme le droit.

À propos de statistiques à jour, celles que j'ai indiquent, je le répète, que 90 p. 100 de la GRC est de sexe masculin et qu'en 1994, c'est-à-dire très récemment—au 15 novembre 1994—63,2 p. 100 des personnes que l'on embauchait étaient des hommes.

Ceux-ci ne s'en tirent donc pas trop mal. Ils sont actuellement 90 p. 100, et on les embauche encore à raison de 63 p. 100.

M. Telegdi: Était—ce des hommes blancs ou des représentants des minorités visibles?

M. Yalden: D'après la note que j'ai ici, on ne peut pas le dire. Je n'ai pas la ventilation; elle n'était pas disponible lorsque j'ai obtenu ces chiffres, mais le nombre de représentants des minorités visibles au sein de la gendarmerie est minuscule, 1,7 p. 100. L'embauche parmi les minorités visibles se situait à 17,9 p. 100, c'est-à-dire 19 sur 106, mais parce qu'ils ne font pas de distinction entre les sexes, ils n'ont pas pu me dire combien cela faisait d'hommes blancs ne souffrant pas de handicap. Ils donnent le chiffre pour les hommes et les minorités visibles. Les personnes souffrant de handicap ne sont pas dans ces chiffres parce que la GRC n'embauche pas de personnes handicapées. Pour les autochtones et les femmes, l'embauche avait augmenté, mais il n'en reste pas moins que l'on embauchait 63,2 p. 100 d'hommes à une époque où ceux-ci représentent déjà 90 p. 100 de la GRC.

M. Telegdi: À propos des chiffres que je vous ai cités, on a également constaté qu'à l'heure les femmes gagnaient plus d'argent que les hommes.

M. Yalden: Où cela, monsieur?

M. Telegdi: C'est le chiffre 55-45 de Statistique Canada que j'ai cité pour les diplômés de 1990.

M. Yalden: Oh, parmi les diplômés. En effet, on sait que. . .

M. Telegdi: On indique le revenu parce que cela montre que dans l'ensemble on a réalisé de gros progrès.

M. Yalden: On sait, monsieur le président—c'est tout à fait exact—que pour les diplômés sortant de l'université, il n'y a pas de différence dans la rémunération, mais pour les femmes en général, elles continuent à gagner 72 p. 100 de ce que gagnent les hommes; il y a donc encore beaucoup à faire.

Le président: Je passe la parole à M. Wood, puis à M. Strahl.

M. Wood (Nipissing): Juste une question très rapidement, monsieur Yalden. Vous allez avoir 5 p. 100 de moins dans votre budget que l'année dernière.

Mr. Strahl: I have a point of order. There have been three or four members in a row.

The Chair: Under the rules of the committee, when we examine other than ministers we really have to be sort of co-equal among us in terms of five minutes each. The first time you took 10 minutes and 30 seconds. I thought I should give a little penalty round at that point and in a sense you would advance by two moves.

1215

Mr. Wood: Mr. Yalden, your budget is going to be cut back 5% from last year. Obviously, you're going to have to come up with the money somewhere. Where are your cuts going to be earmarked and what degree of program effectiveness would this bring to the commission?

Mr. Yalden: Our cuts are much more serious than that, because over the last five years, going from 1993-94 to 1997-98, which was when this whole business would come to an end, at least for the cuts we're aware of now, they would be in the order of \$3.4 million or almost 21% between 1993-94 and 1997-98. So we have had to do something pretty drastic to take account of those cuts. What we are proposing to do essentially is to try to transfer the complaints processing function. Once a person has come and spoken to one of our people, the investigation of the complaint with the respondent, as we call it, whether it be the Department of National Defence or the post office or a government department, or Bell Canada or whatever, that investigation would be done out of Ottawa. That would enable us to cut down our regional offices to a staff that would maintain at the present level our contacts with the community groups and advocacy groups and allow us to cut back on investigators and on support staff.

We'll also try if we can to locate our offices within other offices, like the immigration board or something of that sort, to save on administrative... That's essentially what we'll do to try to meet this very serious cut.

The Chair: Thank you, Mr. Wood. Now, Mr. Strahl.

Mr. Strahl: Thank you, Mr. Chairman. I'm glad I'm not in the penalty box any longer. We seem to be getting off on the employment. . .you'll have to understand of course that our committee has been dealing with Bill C-64 for the longest time. That's why the questions are dwelling on that. I have a couple of questions on it, on employment equity as well.

The Ontario government, which has a different type of employment equity plan than what Bill C-64 is proposing, a slightly different set of rules and regulations, felt it had to exempt the Ontario employment equity legislation from the Ontario Human Rights Act in order to fulfil its mandate. Is that a positive thing? Is that a good thing, or was it necessary?

Mr. Yalden: I'm a little reluctant to comment on what they do in various provincial jurisdictions for fear they'll try to get even with me by commenting on what we do. What they did

[Translation]

M. Strahl: J'invoque le Règlement. Voilà trois ou quatre députés de suite qui ont eu la parole.

Le président: Le Règlement du comité veut que, lorsque nous interrogeons d'autres personnes que des ministres, nous sommes tous égaux, et chacun a droit à cinq minutes. Au premier tour, vous avez eu dix minutes et trente secondes. J'ai pensé devoir appliquer une petite pénalité, ce qui revient à vous avoir donné deux tours d'un coup.

M. Wood: Votre budget va être réduit de 5 p. 100 par rapport à l'année demière. Évidemment, il va vous falloir trouver de l'argent quelque part. Ou allez-vous opérer des compressions et dans quelle mesure ceci risque-t-il de diminuer l'efficacité des programmes de la commission?

Yalden: Ces compressions sont beaucoup plus importantes que cela, parce qu'au cours des cinq demières années, si l'on considère 1993-1994 à 1997-1998, lorsqu'on sera arrivé au bout du compte, du moins pour les compressions dont nous avons déjà été prévenus, cela représentera quelque 3,4 millions de dollars, ou près de 21 p. 100. Nous avons donc dû prendre des mesures assez radicales. Essentiellement, nous nous proposons d'essayer de transférer la fonction de traitement des plaintes. Lorsque quelqu'un vient s'adresser à quelqu'un de la commission, l'enquête sur la plainte avec l'intimé, comme nous l'appelons, qu'il s'agisse du ministère de la Défense nationale, des Postes ou d'un autre ministère, de Bell Canada ou de quelqu'un d'autre, cette enquête se ferait à partir d'Ottawa. Cela nous permettrait de réduire le personnel dans nos bureaux régionaux de façon à simplement maintenir les contacts que nous avons avec les groupes locaux de défense des droits ou autres. Cela éliminerait les responsables des enquêtes et le personnel de soutien dans les régions.

Nous essayerons également d'installer nos bureaux dans d'autres bureaux, comme ceux de la Commission de l'immigration, ou quelque chose de ce genre, afin d'économiser sur les frais administratifs. . . C'est essentiellement ce que nous allons faire pour essayer de faire face à ces compressions très importantes.

Le président: Merci, monsieur Wood. Maintenant, monsieur Strahl.

M. Strahl: Merci, monsieur le président. Je suis content d'être sorti du banc des pénalités. Il semble que nous nous laissions pas mal absorber par l'emploi... Vous comprendrez évidemment que notre comité a passé énormément de temps à étudier le projet de loi C-64. C'est la raison pour laquelle nos questions portent beaucoup là-dessus. J'en ai d'ailleurs deux ou trois autres à vous poser à propos de l'équité en matière d'emploi.

Le gouvernement ontarien, qui a un type de régime d'équité en matière d'emploi différent de ce que l'on propose dans le projet de loi C-64, des règles et règlements légèrement différents, a estimé devoir soustraire la Loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi de l'application de la Loi ontarienne sur les droits de la personne. Est-ce là une mesure positive? Est-ce une bonne chose, ou était-ce nécessaire?

M. Yalden: Je n'aime pas beaucoup parler de ce qu'on fait dans les diverses provinces par crainte que l'on essaie de se venger en faisant des remarques sur ce que nous faisons, nous. in Ontario was to create, under their Employment Equity Act, a En Ontario, ils ont créé, aux termes des dispositions de la Loi

new structure, that is to say an employment equity commissioner who has a staff and so on. When the federal employment equity legislation was first considered there were various advocacy groups that wanted to have a separate employment equity commission at the federal level. There were of course other groups, including some representing business, that didn't want anything at all. The government of the day decided to have no special employment equity commission, but to take the line that the Canadian Human Rights Commission could do the job.

Unfortunately, they didn't word the law in that way, and the Employment Equity Act as it stands, as members will know, says nothing about the Canadian Human Rights Commission, save only one thing, namely that copies of the statistics that are submitted by business or government to the minister—now Minister of Human Resources—have to be sent to us. It doesn't say what we're supposed to do with them, so we had a dreadful time with many employers arguing that we had no statutory authority for doing what we were doing.

On the whole we've gotten past that and we've had some very good cooperation from the banks, for example, and Bell Canada and so on. But in clarifying the act, we'll make our situation a good deal more solid and clearer.

• 1220

It was always another choice to create an employment equity commission on the Ontario model. I've always assumed that would not happen, because the temper of the times goes the other way. People are not looking to create new commissions with a new deputy minister level person, a whole staff, a building, and the whole business. They're looking to restrain, not encourage, further expenditures. So the natural solution I think was to leave the job to be done with the group that's been doing it all along. That's the solution at the federal level. The Ontario people, as you point out, have gone the other way. They've created a commission, which has a head, a staff, an office, and so on.

Mr. Strahl: Along those lines, you pointed out that there has been a cutback in your commission's budget. I see on page 13 of your estimates that the commission considered 1,400 cases at 13 meetings. That's over 100 cases per meeting.

Mr. Yalden: That's right.

Mr. Strahl: How is that possible? If that's what you're doing now, how are you going to handle the added load of some more responsibilities?

Mr. Yalden: Well, Mr. Chairman, that's possible because the commissioners—I must say I'm glad you've given me an opportunity to pay them a compliment; they're not appointed by me so I can be quite objective in complementing them—are hardworking, very conscious, effective people. We can do so many complaints in one meeting because they receive, prior to the meetings, a very large series of books, with each complaint detailed in the books. They study those complaints beforehand,

[Traduction]

sur l'équité en matière d'emploi, une structure nouvelle, c'est-à-dire un commissaire de l'équité en matière d'emploi, qui a du personnel, etc. Lorsque l'on avait d'abord songé à une loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, certains groupes de pression voulaient que l'on crée une commission spéciale de l'équité en matière d'emploi au palier fédéral. Il y a évidemment d'autres groupes, notamment des groupes représentant les milieux d'affaires, qui ne voulaient absolument rien. Le gouvernement du jour a décidé qu'il n'y aurait pas de commission spéciale pour l'équité en matière d'emploi et que ce serait la Commission canadienne des droits de la personne qui assumerait ce mandat.

Malheureusement, ce n'est pas ainsi qu'a été libellée la loi, et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, telle qu'elle existe actuellement, les députés le savent, ne fait aucune allusion à la Commission canadienne des droits de la personne, sinon pour dire que les statistiques qui sont soumises par les entreprises ou le gouvernement au ministre—maintenant le ministre des Ressources humaines—doivent nous être adressées. La loi ne dit pas ce que nous sommes censés faire de ces statistiques, si bien que nous avons eu énormément de mal auprès de nombreux employeurs, qui prétendaient que nous n'avions aucune compétence légale en la matière.

Dans l'ensemble, nous avons passé ce stade, et nous pouvons nous féliciter de la coopération des banques, par exemple, de Bell Canada et d'autres. Mais en clarifiant la loi, la situation serait bien plus saine et les choses plus claires.

Et il y a eu l'option de créer une commission de l'équité en matière d'emploi suivant le modèle ontarien. J'ai toujours présumé que cela ne se produirait pas, parce que les tendances actuelles vont dans le sens contraire. Les gens ne cherchent pas à créer de nouvelles commissions, présidées pas une sorte de sous-ministre, avec tout un personnel, des locaux, etc. On veut plutôt comprimer les dépenses que les encourager. La solution toute naturelle était à mon avis de laisser les gens qui font actuellement le travail continuer à s'en occuper. C'est la solution au niveau fédéral. En Ontario, comme vous le signaliez, on a choisi l'autre option. On a créé une commission avec un président, du personnel, des bureaux, etc.

M. Strahl: A ce sujet, vous avez signalé qu'on avait réduit le budget de votre commission. A la page 13 de vos prévisions budgétaires, je constate que la commission a étudé 1 400 dossiers à ses 13 séances. Cela revient à plus de 100 dossiers par réunion.

M. Yalden: C'est exact.

M. Strahl: Comment est-ce possible? Si c'est ce que vous faites actuellement, comment allez-vous assumer des responsabilités supplémentaires?

M. Yalden: Eh bien, monsieur le président, c'est grâce à nos commissaires. Je suis ravi d'avoir l'occasion de les complimenter; comme ce n'est pas moi qui les nomme, je peux faire leurs louanges en toute objectivité. Nos commissaires travaillent fort, sont consciencieux et efficaces. Nous pouvons traiter autant de plaintes en une séance parce qu'ils reçoivent auparavant des volumes assez épais où toutes les plaintes sont décrites. Ils étudient ces dossiers au préalable et, rendus à

and they come to Ottawa for the meeting fully prepared and with notes on each complaint. Most of them have been agreed upon and therefore pass through very, very quickly. There's not much debate because everybody agrees on the... Let's say that the recommendation made by our staff is a reasonable one. It's agreed on. You go on to the next one. If we had to start from scratch and hear piles of witnesses and if nobody read anything, it would take weeks for everything.

Mr. Strahl: I guess it's-

Mrs. Catterall: Is it my turn, Mr. Chair?

The Chair: Go ahead. Proceed. He has still a minute.

Mr. Strahl: I detect an attitude problem.

Do the commissioners actually review and make recommendations on the cases or do they just take the staff reports? If they're doing 100 cases a meeting, how much do they actually review the cases, or do they basically just say that staff figures this one is a good one or not a good one? They are good people. They must be to go through 100 cases. I know from some experience that a case of any complexity would take a fair bit to get through.

Mr. Yalden: But I'm saying that we get through it before we have the meeting. We read the cases. I do. The deputy chief commissioner is also a full-time person. We've all read the cases. Our legal adviser has read the cases. When we look at them, we have a pretty good idea of what we want to do.

Mr. Strahl: Cover the vote at the last -

Mr. Yalden: Fortunately, we don't have to vote very often. because it's consensus. If we had to, we would vote. If we had to, we would have a recorded vote. Usually there's an odd number, so I don't have to vote. That's the way it works. We have a recommendation from the staff. However, not infrequently we don't follow that recommendation. By the way that causes some problems. I told you that all of these things are disclosed to the parties, and the parties sometimes, one or another, get the idea that what's said at the bottom by way of recommendation is what's going to happen. But that's just the recommendation of the staff. The commission, and only the commission, can make the decision. Not infrequently, of course, in the large majority of cases we have cause to accept the recommendation of the staff because we agree with it. But it's not infrequent that we don't agree with it, and when we don't we do something else.

• 1225

Mr. Strahl: Thank you.

The Chair: Thank you, Mr. Strahl.

Ms Catterall.

Mrs. Catterall: I want to get back to the earlier exchange because I think we have to be reasonably respectful when we have witnesses before us. An incident has happened here this morning that I think deserves comment.

[Translation]

Ottawa, à la réunion, ils sont prêts, ayant pris des notes au sujet de chacune. On s'est mis d'accord sur la plupart d'entre elles et on peut donc les traiter très, très rapidement. Il n'y a pas beaucoup de discussions, puisque chacun s'entend sur... Disons que la recommandation de notre personnel est raisonnable. On en a convenu. On peut passer à la suivante. S'il fallait tout reprendre au début, entendre des tas de témoins, si personne n'avait lu les dossiers, il nous faudrait des semaines.

M. Strahl: Je présume que. . .

Mme Catterall: Est-ce mon tour, monsieur le président?

Le président: Allez-y, continuez. Il a encore une minute.

M. Strahl: Je sens de l'animosité.

Est-ce que les commissaires examinent les dossiers et font des recommandations, ou acceptent-ils simplement les rapports du personnel? S'ils traitent 100 dossiers par réunion, dans quelle mesure examinent-ils chacun d'entre eux? Se disent-ils simplement que le personnel a déterminé que telle plainte était bonne ou non? Ils sont très bons: ils doivent passer à travers 100 dossiers. Je sais d'expérience qu'un dossier d'une quelconque complexité prend beaucoup de temps.

M. Yalden: Mais je vous disais que nous les examinons avant la réunion. Nous lisons les dossiers. Je le fais. Le vice-président est aussi à temps plein. Nous avons tous lu les dossiers, de même que notre conseiller juridique. Lorsque nous les revoyons, nous avons une bonne idée de ce que nous voulons faire.

M. Strahl: Et vous votez pour le dernier. . .

M. Yalden: Fort heureusement, nous n'avons pas à voter souvent, parce qu'il y a consensus. Au besoin, nous votons. S'il le faut, ou si nous avons un vote nominal. Habituellement, nous sommes un nombre impair, et je n'ai pas à voter moi-même. Voilà comment ça marche. Nous recevons une recommandation du personnel. Mais assez souvent nous ne suivons pas cette recommandation. En passant, cela cause des problèmes. Je vous ai dit déjà que ces renseignements sont divulgués aux parties intéressées. Parfois, l'une ou l'autre des parties a l'impression que la recommandation à la fin du dossier va être suivie. Mais ce n'est que la recommandation du personnel. La commission est la seule à pouvoir décider. Assez souvent, bien entendu, dans la grande majorité des cas, nous avons des raisons d'accepter la recommandation du personnel, que nous favorisons. Mais il n'est pas rare que nous sommes en désaccord et que nous décidons autrement.

.

M. Strahl: Merci.

Le président: Merci, monsieur Strahl.

Madame Catterall.

Mme Catterall: J'aimerais revenir sur l'échange précédent, parce qu'à mon avis nous devons être respectueux en présence des témoins. Je pense qu'il convient de revenir sur l'incident de ce matin.

I frankly have utter disdain for the kind of statement Mr. Strahl made earlier this morning. It is entirely legitimate to challenge a witness on a report. It is entirely legitimate to disagree with an opinion expressed in a report. It is not legitimate or acceptable to be insulting or to question someone's motives. We wouldn't be allowed to do that to one another in Parliament.

I believe we have to take accountability for political decisions, whether we have made them or whether we are responsible for them. To the best of my knowledge, it was the Parliament of Canada that passed the Canadian Human Rights Act, not Mr. Yalden. It was the Parliament of Canada that passed the charter, not Mr. Yalden.

If Mr. Strahl has problems with the Canadian Human Rights Act or with the charter, because the very idea of equality seems to offend him—

Mr. Strahl: On a point of order, Mr. Chairman, talk about imputing motives and putting words into my mouth. I've never, ever said such a thing—that I'm not in favour of equality and human rights. That's nonsense and you just can't... That is drivel.

Mrs. Catterall: Mr. Strahl should take those matters up in Parliament and suggest either the revocation or the amendment of those two acts of Parliament. He shouldn't take it out on a witness who is before this committee to try to assist us with the job we have to perform on behalf of Parliament.

I did simply want to put that on the record, Mr. Chair. I hope it won't happen again in this committee and I hope, if it gets started, you will stop it immediately.

With that, I think we have only two minutes left, so I would just like to take those two minutes to thank the commissioner for being with us this morning.

The Chair: Thank you, Ms Catterall.

Mr. Maloney.

Mr. Maloney: I would concur with Ms Catterall's remarks. I'm a little embarrassed that I didn't raise that point of order before she

In any event, I have just a quick question. In your presentation, Mr. Yalden, you suggest there should be an express provision on the duty to accommodate. I assume that was referring to the Employment Equity Act.

Mr. Yalden: No, sir; it's the Human Rights Act. There has been considerable jurisprudence in court decisions, particularly one at the level of the Supreme Court, which goes by the name of Alberta Dairy Pool. These decisions require employers to accommodate, for example, religious minorities—which is what that case had to do with—and to accommodate people suffering from a disability of one sort or another.

In the case of the religious side, it would be by making arrangements that allow a person to have his or her day off when there's a high religious holiday, and in the case of disabled people, of course, it would be to have better access to buildings and that kind of thing.

[Traduction]

Le genre de propos qu'a tenus M. Strahl ce matin me dégoûtent vraiment. Il est tout à fait justifié de poser des questions aux témoins au sujet d'un rapport. Il est tout à fait justifié d'exprimer son désaccord au sujet de l'opinion exprimée dans un rapport. Il n'est toutefois pas justifié ni acceptable d'insulter le témoin ou de douter de ses intentions. Il ne serait pas permis d'agir ainsi entre députés au Parlement.

Je pense que nous devons prendre la responsabilité des décisions politiques, que nous les ayons prises nous-mêmes ou que nous en soyons responsables. Que je sache, c'est le Parlement du Canada qui a adopté la Loi canadienne sur les droits de la personne, et non pas M. Yalden. C'est le Parlement du Canada qui a adopté la Charte, et non pas M. Yalden.

Si M. Strahl a des objections au sujet de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou au sujet de la Charte, parce que la simple idée de l'égalité lui répugne. . .

M. Strahl: J'invoque le Règlement, monsieur le président. C'est sur mes intentions qu'on jette le doute, en plus de m'attribuer des propos. Je n'ai jamais, jamais dit pareille chose, c'est-à-dire que je ne suis pas en faveur de l'égalité et des droits de la personne. C'est insensé, et vous ne pouvez pas... Ce sont des somettes.

Mme Catterall: M. Strahl devrait soulever la question au Parlement et proposer soit la révocation, soit la modification de ces deux lois du Parlement. Il ne doit pas s'en prendre à un témoin qui comparaît devant le comité pour nous aider dans le travail que nous faisons au nom du Parlement.

Je tenais à ce que cela soit consigné au compte rendu, monsieur le président. J'espère que cela ne se reproduira pas dans ce comité et j'espère que vous ferez taire ceux qui commenceront à tenir de pareils propos.

Cela dit, je pense que nous n'avons plus que deux minutes. Je les prendrai pour remercier M. Yalden d'être venu ce matin.

Le président: Merci, madame Catterall.

Monsieur Maloney.

M. Maloney: Je suis d'accord avec M^{mc} Catterall. Je suis même confus de n'avoir pu soulever cette question avant elle.

De toute façon, je n'ai qu'une petite question. Dans votre exposé, monsieur Yalden, vous dites qu'il devrait y avoir une disposition explicite sur le devoir d'adaptation. Je présume que vous faites référence à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Yalden: Non, monsieur, il s'agit bien de la Loi sur les droits de la personne. Il y a eu une jurisprudence considérable dans les décisions des tribunaux, particulièrement à la Cour suprême, dans l'affaire Alberta Dairy Pool. Ces décisions exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures d'adaptation, par exemple, pour les minorités religieuses—c'était le cas de la Alberta Dairy Pool—et pour les personnes handicapées d'une façon ou d'une autre.

Dans le cas des minorités religieuses, il faut prendre des mesures pour que chaque personne puisse avoir congé pour les fêtes religieuses importantes. Dans le cas des personnes handicapées, bien entendu, il s'agit de leur donner un meilleur accès aux immeubles, par exemple.

The general catch-all term for that is "accommodation", as we call it. The law says an employer has to do that, short of "undue hardship".

The Supreme Court of Canada wasn't altogether clear about what "undue hardship" meant, but it listed in the decision some of the considerations, some of which are economic, some of which have to do with union seniority and some of which have to do with whether, by accommodating Jones, you put out fifty other people.

While there's been considerable development in the law in terms of jurisprudence up to and including the Supreme Court, since 1978, when the Canadian Human Rights Act was passed, the act itself has never been amended.

Naturally, disabled groups and groups representing other Canadians are unhappy that it is not made clear in the law. So this is one of the clarification amendments we would like to see put into the law. I can assure you that a lot of other Canadians would like to see it clearly stated in the law that an employer must accommodate, short of hardship...

1230

Mr. Maloney: Thank you.

M. Ménard: Monsieur le président, est-ce que je peux profiter de la présence du commissaire Yalden pour lui annoncer ce que je crois être une bonne nouvelle qui vient de m'être communiquée par mon bureau, au risque de contrevenir au Règlement? Je voudrais dire à mes collègues que récemment, j'ai déposé une motion visant à reconnaître les conjoints de même sexe, qui va être votable. La bonnne nouvelle, c'est qu'on aura un débat au Parlement. On obligera donc les députés à prendre clairement position sur cette question.

Monsieur le président, je ne veux pas abuser de votre bonté, mais il me semble que c'est une bonne nouvelle. Je souhaiterais poser une dernière question à M. Yalden.

Vous avez, à la Commission, on fait une opération qui me semble extrêmement judicieuse. Vous avez des préoccupations concernant l'accesssibilité des guichets automatiques pour les personnes handicapées. C'est quelque chose qui peut nous apparaître insignifiant en apparence, mais qui est pourtant très important dans la vie des personnes handicapées.

Vous mentionnez que dans 70 p. 100 des cas, sinon plus, les guichets ne sont pas adaptés. Finalement, il y a peu de guichets qui sont adaptés. Quel suivi comptez-vous apporter dans ce genre de situation? Je ne crois pas que vous ayez un pouvoir de contrainte réelle auprès des banques et j'imagine que vous allez vous en remettre à la bonne foi des banques. Au moins l'une d'entre elles semble disposée à prendre des mesures correctives. Est-ce que vous auriez des recommandations précises à faire à ce Comité en matière de suivi possible, parce que c'est quelque chose de très important pour les personnes handicapées?

M. Yalden: Monsieur le président, il y a évidemment des moyens de contraindre les banques. Si quelqu'un portait plainte contre une banque, si on passait à travers une tentative de conciliation et qu'on ne réussissait pas, on pourrait envoyer une not successful, the case could be heard before a human rights

[Translation]

Toutes ces mesures sont regroupées sous le thème «adaptation». D'après la loi, l'employeur doit prendre de telles mesures, à moins de «contraintes excessives».

La Cour suprême du Canada n'a pas expliqué clairement ce qu'étaient les «contraintes excessives», mais a donné une liste de considérations à prendre en compte dans les motifs de sa décision: il y avait les raisons économiques, d'autres se rapportant à l'ancienneté au sein du syndicat, ainsi que le fait qu'en satisfaisant un tel, on pouvait nuire à 50 autres personnes.

Il y a eu toute une évolution de la loi, grâce à la jurisprudence, y compris grâce aux décisions de la Cour suprême, mais depuis l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en 1978, la loi elle-même n'a pas été modifiée.

Bien entendu, des groupes de personnes handicapées et des groupes représentant d'autres Canadiens sont mécontents que la loi ne soit pas plus claire. Voilà donc l'un des amendements qui sont souhaités pour clarifier la loi. Je peux vous assurer que bien d'autres Canadiens aimeraient qu'il soit clairement dit dans la loi que les employeurs ont une obligation d'adaptation, sous réserve d'une contrainte excessive...

M. Maloney: Merci.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, may I take advantage of commissioner Yalden's presence here to apprise him of some good news I have just received from my office, without being out of order? I would like to tell my colleagues that recently, I tabled a motion on recognizing same sex spouses, which will be votable. The good news is that there will be a debate in Parliament. Members will be forced to take a clear stand on this issue.

Mr. Chairman, I don't want to take advantage of your indulgence, but it seems to me that this is good news. I would like to ask Mr. Yalden one last question.

At the commission, you have undertaken an activity which seems to be very judicious. You have expressed concern over the accessibility of automated banking machines to people with disabilities. At first sight, this may have seemed insignificant, but it is very important for people with disabilities.

You state that in 70% of the cases, if not more, the automated banking machines are not accessible. In short, very few automated banking machines are accessible. How do you follow this situation up? I doubt that you have any real power to force banks to comply but I imagine that you are simply going to rely on their good will. At least one of them seems to be willing to remedy the situation. Do you have any specific recommendations to make to this committee as to the possible follow-up, because this is a very important issue for people with disabilities?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, there are obviously ways to force banks into providing barrier-free access. If someone notice a complaint against a bank, and if attempts of conciliation are [Texte]

telle cause devant un tribunal des droits de la personne et ce tribunal pourrait ordonner aux banques de faire en sorte que les guichets soient accessibles. Mais nous pensons que la meilleure solution est de persuader les banques parce qu'elles reconnaissent déjà en théorie que les guichets devraient être accessibles à leur clientèle.

Je vous rassure, car c'est quand même un secteur très compétitif. S'il y avait une banque qui était bien plus progressive que les autres, les autres perdraient des clients. Donc, les banques se rendent parfaitement compte qu'il faut que leurs guichets soient accessibles de plusieurs points de vue; pour une personne en chaise roulante, évidemment, mais aussi pour les gens qui ont des problèmes de vision. Il y a moyen, apparemment, d'avoir des écrans imprimés en plus gros caractères pour certaines personnes. Moi, je suis plutôt un paysan technologique, un techno-peasant, et donc, je ne me sers pas de ces machines. On me dit que ça va trop vite pour certaines personnes, mais qu'il y a moyen de faire en sorte que la machine soit équipée d'un bouton qui permet de commander d'aller plus lentement. Tout ça devrait se faire. Nous sommes en contact avec les banques. Notre expérience avec les banques à ce jour, c'est qu'elles sont très coopératives. Nous allons continuer à essayer de les pousser vers le bon sens. Évidemment, s'il n'y a pas de progrès, on va le dire dans nos rapports annuels, etc.

Vous demandez quel suivi vous pouvez faire ici. Vous pouvez faire venir le président d'une banque, le président et les directeurs de l'Association des banquiers canadiens et leur demander pourquoi les guichets ne sont pas accessibles. Cela exercerait des pressions sur les banques. Quand le Parlement fait venir un président de banque ou un président de leur association, les banquiers n'aiment pas ça. Ils n'aiment pas devoir expliquer au Parlement pourquoi leurs machines ne sont pas accessibles. Je crois que des pressions de ce genre va faire en sorte qu'elles changent leurs systèmes.

D'ailleurs, tout ce que je viens de dire et la question de M. Ménard ne s'appliquent pas seulement aux banques, mais à l'accessibilité des services du gouvernement. Cela, c'est plus sérieux parce que c'est quand même le gouvernement et le Parlement qui ont fait adopter cette loi; donc, le gouvernement est à l'avant-garde, mais ce n'est pas toujours le cas, loin de là! Il y a beaucoup de services et de bâtiemnts gouvernementaux qui ne sont pas accessibles, à commencer par les bureaux de poste.

• 1235

M. Ménard: Vous en parliez d'ailleurs. Est-ce que je peux faire un dernier commentaire, monsieur le président, pour féliciter la Commission pour la victoire qu'elle a remportée, pas à elle seule, mais à titre d'élément important, dans le démantèlement des lignes téléphoniques qui se livraient à des propos racistes liés à de la propagande haineuse?

J'ai été personnellement sensibilisé à cette question par certains de mes concitoyens. Je veux vraiment féliciter la Commission pour l'excellent travail qu'elle a fait dans ce dossier.

M. Yalden: Je remercie l'honorable député. Il est vrai que nous avons donné beaucoup d'attention et de travail à ce dossier et je suis encouragé par le fait que nous avons fait un certain progrès, mais cela reste toujours un dossier très compliqué, surtout avec l'arrivée de l'Internet sur la scène, qui complique énormément ce dossier.

[Traduction]

tribunal and the tribunal could order banks to ensure that all of their automated banking machines are barrier-free. However, we feel that it is best to use persuasion with the banks, because they already recognize that in theory, automated banking machines should be accessible to their clients.

I can assure you of that, because it is a very competitive sector. If one bank were more progressive than the others, the others would lose clients. Therefore, banks clearly realize that their automated banking machines must be accessible from all points of view; for people in wheelchairs, obviously, but also for people who have vision problems. It seems that there is a way to increase the print size on the screen for certain people. As for me, I am a techno-peasant and I do not use these machines. I have been told that these machines are too quick for some people, but there is a way to equip the machine with a button that would make it possible to slow it down. All of that should be done. We are in contact with the banks. Up until now our experience with the banks shows that they are very cooperative. We are going to continue to push them in the right direction. Obviously, if there is no progress, we will point it out in the annual reports, etc.

You ask what kind of follow-up you can provide here. You can call the president of a bank, the president and the directors of the Canadian Bankers' Association before the committee and ask them why the automated banking machines are not accessible. That would put pressure on the banks. Bankers do not like it when Parliament calls the president of a bank or the president of their association as a witness. They do not like having to explain to Parliament why their banking machines are not barrier-free. I think that this type of pressure will insure that they change their systems.

Moreover, my comments and Mr. Ménard's question do not apply only to banks but to the barrier-free nature of government's services. That is more serious, because the government and Parliament adopted the legislation; therefore, the government is in the forefront, however this is not always the case, far from it! There are many government's services and buildings that are not barrier-free, starting with the post offices.

Mr. Ménard: You were actually talking about it. May I make a last comment, Mr. Chairman, to congratulate the Commission on its victory, which was not its exclusive victory, although it was a major player in the dismantling of telephone lines that were used for hate messages and racism?

I was personally told about this issue by some of my constituents. I really want to congratulate the Commission on its excellent work in this case.

Mr. Yalden: I would like to thank the honourable member. It is true that we have given a lot of attention to this case and that we worked hard on it. I am encouraged by the fact that we made some progress, but this is still a very complicated issue, even more so with the arrival of Internet on the scene; it really complicates matters.

[Text]

The Chair: Mr. Yalden, on the spread of hatred via the Internet, do you think you're able to prosecute those cases?

Mr. Yalden: I'll give you a wonderful bureaucratic answer, Mr. Chairman: yes and no. We think that insofar as there's an identifiable organization that permits or gives entry into the system, such as Freenet here in Ottawa, for example. . . Freenet has certain rules and regulations, and you have to sign some sort of agreement with Freenet to get into the system.

If that's the case, then we believe we can attempt to persuade Freenet that they shouldn't allow that sort of thing on the Internet, any more than they would allow seditious remarks or something of that sort. By the way, this is going on south of the border as well. There's a bill in Congress to stop certain types of transmission over the Internet—obscene transmissions, for example.

So we think we can deal with that kind of thing. Eventually, were there to be a complaint—although legally this is not as clear as it might be—we believe there would be someone against whom one could complain, and therefore there would be a case. In those circumstances, I think we have a possibility of acting.

In other circumstances—for example, somebody putting a hate propaganda piece on the Internet out of Atlanta, Georgia or somewhere—there's nothing we can do about that as far as we can determine. You can't shut down the border or this worldwide exchange from one computer to another.

The Chair: Mr. Yalden, in the news today Solicitor General Herb Gray indicated his aspiration for a global treaty on this very issue. By way of a little commercial, my own private motion will be debated in Parliament this Friday.

Mr. Yalden: I saw the reference to Mr. Gray and I'm interested to hear about your bill. It's difficult, but I don't suppose it's impossible. As everyone points out, the Internet is a very chaotic world and extremely difficult to regulate.

I want to say, for fear that someone will try to say we're trying to shut down free speech, that we're not. We don't consider hate propaganda a contribution to a free and open debate. We consider it to be an incitement to violence against certain groups.

The Chair: It will be part of my debating point. I will quote you then, Mr. Yalden.

I would like to return to the matter of a permanent tribunal. Does your recommendation also apply to what is emerging as an equity tribunal?

Mr. Yalden: Yes, it does. The idea is that a tribunal would cover both human rights and employment equity cases.

The Chair: Is your vision of this permanent tribunal as a travelling tribunal around the country?

Mr. Yalden: I don't have any particular view on that. As you know, the Federal Court travels but other courts don't. I think the answer would have to be yes to be practical. It's too big a country to be running that kind of thing in one place and only one place, and especially not Ottawa. It would make very little sense to do it only in Ottawa.

[Translation]

Le président: Monsieur Yalden, au sujet de la dissémination de la propagande haineuse sur Internet, pensez-vous être en mesure d'intenter des poursuites?

M. Yalden: Je vais vous donner une merveilleuse réponse de bureaucrate, monsieur le président: c'est oui et non à la fois. Nous pensons que s'il y a un organisme identifiable qui permet ou qui laisse passer ce genre de message dans le système, comme Freenet, à Ottawa. . Freenet a des règles qu'il faut respecter lorsqu'on signe un contrat d'accès au réseau.

Dans pareil cas, nous pensons que nous pouvons essayer de convaincre Freenet de ne pas accepter ce genre de message sur Internet, pas plus que des commentaires séditieux, par exemple. En passant, ce genre de chose se produit également aux États—Unis. Un projet de loi soumis au Congrès vise à mettre un frein à certaines formes de communication sur Internet; les messages obscènes, par exemple.

Nous pensons donc pouvoir nous occuper de cela. Éventuellement, s'il y a une plainte, bien que sur le plan légal la question ne soit pas aussi claire qu'on le voudrait, nous pensons qu'on pourrait la porter contre quelqu'un et, par conséquent, avoir matière à poursuites. Dans ces circonstances, nous pourrons agir.

Mais dans d'autres circonstances, par exemple, si quelqu'un diffuse de la propagande haineuse sur Internet à partir d'Atlanta, en Georgie ou ailleurs, que nous sachions, il n'y a rien que nous puissions faire. On ne peut pas fermer notre frontière à ce réseau d'échange mondial entre ordinateurs.

Le président: Monsieur Yalden, aux nouvelles aujourd'hui, on apprend que le solliciteur général, Herb Gray, espère qu'on parviendra à conclure un traité international sur cette question. Je vais plaider pour ma paroisse: j'ai moi-même proposé une motion en ce sens qui fera l'objet d'un débat en chambre vendredi.

M. Yalden: J'ai entendu parler des propos de M. Gray et je m'intéresse à votre projet de loi. Ce serait difficile, mais je présume que ce n'est pas impossible. Comme tout le monde le dit, le réseau Internet est un monde très complexe et extrêmement difficile à réglementer.

Au cas où quelqu'un dirait que nous voulons restreindre le droit d'expression, je lui répondrais que ce n'est pas le cas. Nous ne pensons pas que la propagande haineuse contribue à un débat libre et ouvert. Nous estimons que c'est une incitation à la violence contre certains groupes.

Le président: Je vais certainement en parler dans mon argumentation. Je vous citerai alors, monsieur Yalden.

J'aimerais revenir à la question du tribunal permanent. Votre recommandation s'applique-t-elle également au nouveau tribunal sur l'équité que l'on est en voie de créer aujourd'hui?

M. Yalden: Oui. Le nouveau tribunal s'occuperait à la fois des dossiers relatifs aux droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi.

Le président: S'agirait-il d'un tribunal itinérant?

M. Yalden: Je n'ai pas d'opinion bien établie à ce sujet. Comme vous le savez, la cour fédérale se déplace, mais pas les autres tribunaux. Pour que ce soit pratique, j'imagine que la réponse est oui. Notre pays est trop grand pour que ce genre de chose puisse être réglé à partir d'un seul endroit, surtout d'Ottawa. Il ne serait pas du tout logique de le faire seulement à Ottawa.

[Texte]

[Traduction]

1240

What happens now with the ad hoc tribunals, as we're calling them, is they hear the case as a general rule in the place where the complaint took place.

The Chair: In your report there were about 48 cases that went to the tribunal. Of the total cases, approximately 22.5% went to the tribunal, if I'm looking correctly at the tables on page 111. Would that number indeed be sufficient to have one permanent tribunal? Do you think the handling of the cases would in fact be speedier?

Mr. Yalden: Unquestionably, Mr. Chairman, it would be speedier because as I said, people have other things to do. . .in our experience it's difficult to get the respondents, the complainant, the lawyers and everybody together.

Would that be sufficient work? Remember we were also talking about adding in the possibility of employment equity tribunals. If you were going to have a permanent tribunal, once the principle is agreed on the next question is how many people do you need to have on it?

I would have thought you'd want to have as few as would be compatible with efficiency in order to save money. Just how many that would be I don't know. I'm sure you could calculate on the basis of the present number of hearing days per case and so on as to how many, roughly speaking, you would need.

The Chair: On this issue of complaints being handled on a first-come, first-served basis, it has of course appeal in terms of order and fairness to the complainant. We had heard instances whereby people with disabilities feel that it's taking too long for them.

Is it possible or is there any merit to consider a mechanism of first come, first served on categories of complaints so that complaints do not relate to one particular issue—sex discrimination, colour discrimination, but also discrimination based on disability?

Mr. Yalden: Sir, we already do that to a degree. For example, we expedite cases involving AIDS, where a person may well die. There may be other cases where there would be an argument in favour of trying to expedite. We will always look at that. If an MP, for example, brings to our attention a case that appears to require special attention, we also look at this. Basically, for the ordinary complaint we follow first come, first served.

The Chair: In the past, if I recall correctly, you had come back for an additional request of funds from the commission. Is that correct?

Mr. Yalden: We received additional one-time allotments on various occasions. One example was to deal with and dispose of a part of our backlog of complaints. That was a one-time injection of funds, if you will, and very helpful I may say. But basically our base budget is going down in the manner I described earlier.

The Chair: What is the likelihood of a request for additional supplements at this time following the current estimates?

Ce qui se passe maintenant dans le cas des tribunaux spéciaux, comme on les appelle, c'est qu'en règle générale, ils entendent l'affaire là où la plainte a été déposée.

Le président: Votre rapport fait état d'environ 48 cas qui ont été portés devant le tribunal. Si je comprends bien les données qui figurent au tableau de la page 111, cela représente environ 22,5 p. 100 de tous les cas. Ce nombre serait—il suffisant pour justifier l'existence d'un tribunal permanent? Croyez—vous que cela permettrait d'accélérer la procédure?

M. Yalden: Monsieur le président, ce serait indéniablement plus rapide car comme je l'ai dit, les gens ont autre chose à faire. Notre expérience a montré qu'il est difficile de rassembler les intimés, les appelants, les avocats, bref toutes les parties intéressées.

Serait-ce une charge de travail suffisante? N'oubliez pas que l'on envisageait également la possibilité d'ajouter des tribunaux d'équité en matière d'emploi. Si l'on décide de créer un tribunal permanent, une fois le principe adopté, il faut ensuite décider combien de personnes y siégeront.

Il me semble que l'on voudra réduire, à des fins d'économie, le nombre de juges au minimum compatible avec l'efficacité. J'ignore quel serait le nombre idoine. Je suis certain que vous pourriez le calculer à partir du nombre actuel des jours d'audience par cas, etc., pour obtenir approximativement le nombre de juges dont on aurait besoin.

Le président: Je reviens sur le fait que les plaintes sont entendues suivant l'ordre d'arrivée. Cette méthode présente évidemment des avantages sur le plan de l'ordre et de l'équité pour les plaignants. Par contre, nous avons entendu dire que, dans certains cas, des personnes handicapées estimaient que cela prenait trop de temps.

Serait-il possible ou avantageux d'envisager l'audition des cas suivant l'ordre d'arrivée pour diverses catégories de plaintes, de manière qu'elles ne portent pas sur un seul sujet comme la discrimination fondée sur le sexe, la couleur de la peau, etc., mais aussi sur le handicap?

M. Yalden: Monsieur, nous le faisons déjà dans une certaine mesure. Par exemple, nous accélérons l'audition des cas mettant en cause une personne atteinte du SIDA et qui serait en danger de mort. Il peut y avoir d'autres cas où l'on voudra envisager une procédure accélérée. Nous en tenons toujours compte. Si, par exemple, un député signale à notre attention un cas qui semble exiger une attention spéciale, nous examinons la chose. En principe, nous procédons suivant l'ordre d'arrivée des plaintes pour les cas ordinaires.

Le président: Dans le passé, si je me rappelle bien, vous avez présenté une demande de financement supplémentaire à la Commission. N'est-ce pas?

M. Yalden: Nous avons reçu à diverses reprises des crédits supplémentaires ponctuels. Tel était le cas, par exemple, lorsqu'il nous a fallu liquider une partie des dossiers en souffrance. C'était une injection de fonds ponctuelle, si l'on peut dire, et j'ajoute qu'elle a été fort utile. Mais fondamentalement, notre budget de base diminue, comme je l'ai décrit tout à l'heure.

Le président: Quelle est la probabilité que vous présentiez une demande de fonds supplémentaires suite aux prévisions de dépenses actuelles?

[Text]

Mr. Yalden: We have a major concern, as you know, on budgets with employment equity where we're given new responsibilities and no new resources or funds. We said we would do what we are able to do with existing money and existing people, and we'll live up to that commitment.

However, I also brought to the committee's attention the last time I was here the fact that there are a number of players in this employment equity game, in particular the Human Resources and Public Service Commission of Treasury Board. All of them have considerably more people than we do working on these issues, despite the fact that Parliament is about to give us a clear statutory responsibility to do that.

• 1245

We'd like to see somebody take a look at this and perhaps consider at least redistributing some of these resources, which of course would not cost any more.

The Chair: When one considers the approach of a secondment, could it pose a problem of potential conflict of interest, when one is inherently employed by a department of government and then is to serve on an independent function?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, I wasn't thinking of secondments; I was thinking of transferring the positions.

On the matter of secondments, I don't think there's a problem of conflict of interest. Technically speaking, all complaints are against the Crown and the Crown in right of Minister A or Minister B. In any case, as I was suggesting to Mr. Strahl, it's not the staff that make the decisions; it's the commissioners who make the decisions.

Further, I have no reason to think that an official would in any way act except with honesty and probity. So I don't think that's a problem.

The Chair: This is my last question. You started by saying that the attitude towards aboriginal people and immigrants of colour has not been the best yet in Canada. Is there anything else, other than what you have already been doing-which I would submit is excellent—that we or your commission and Canada as a country could do?

Mr. Yalden: I think one of the sources of this problem, better than most places—is a feeling of insecurity and fear visà-vis change: the changing demography, the changing face of Canada. This worries some people, it's quite clear. It's very human, and I don't believe anyone should get uptight about it. One should realize it and try to suggest what we all know, that immigrants are extremely important to this country, to the progress and prosperity of this country. If people are convinced of that, I think much of this fear will dissipate.

Another element in the problem or fear results of course jobs or can't get jobs. They sometimes perceive in those

[Translation]

M. Yalden: Comme vous le savez, nous avons une grave préoccupation relativement au budget concernant l'équité en matière d'emploi, parce qu'on nous a confié des responsabilités nouvelles qui ne s'accompagnent d'aucun financement additionnel. Nous avons dit que nous ferions ce que nous pourrions avec le budget et les effectifs actuels et nous allons honorer cet engagement.

Toutefois, j'ai également attiré l'attention du comité, la dernière fois que j'ai comparu, sur le fait que le dossier de l'équité en matière d'emploi comprend un certain nombre d'intervenants, notamment les Ressources humaines, la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor. Tous ces organismes ont beaucoup plus de personnel que nous pour étudier ces dossiers, en dépit du fait que le Parlement s'apprête à nous attribuer une responsabilité clairement énoncée dans la loi à cet égard.

Nous voudrions bien que quelqu'un se penche sur la question et envisage peut-être au moins de redistribuer une partie de ces ressources, ce qui ne coûterait évidemment pas plus cher.

Le président: Si l'on envisage la possibilité d'un détachement, cela pourrait-il donner lieu à un conflit d'intérêt éventuel, puisqu'un fonctionnaire qui est, de fait, à l'emploi d'un ministère serait chargé d'assumer une fonction indépendante?

M. Yalden: Monsieur le président, je ne songeais pas à des détachements, mais plutôt à un transfert de poste.

Au sujet des détachements, je ne pense pas qu'il y ait un problème de conflit d'intérêt. Sur le plan technique, toutes les plaintes sont portées contre la Couronne du chef d'un ministre. Quoi qu'il en soit, comme je le disais à M. Strahl, ce ne sont pas les employés qui prennent les décisions, mais les commissaires.

En outre, je n'ai aucune raison de croire qu'un fonctionnaire agirait autrement qu'avec honnêteté et probité. Donc, je ne pense pas qu'il y ait un problème.

Le président: Voici ma dernière question. Vous avez dit au début que l'attitude envers les Autochtones et les immigrants de couleur n'était pas entièrement satisfaisante jusqu'à présent au Canada. Y a-t-il autre chose, à part ce que vous avez déjà fait et qui me semble excellent, que nous ou votre commission et le Canada en général pourrions faire?

M. Yalden: Je crois que l'une des sources de ce problème, insofar as it is a problem—and I also said that Canada is a lot dans la mesure où c'en est un,—et j'ai également précisé que le Canada est beaucoup mieux placé que la plupart des autres pays à cet égard-, c'est le sentiment d'insécurité et de crainte face au changement, je veux dire le changement démographique, le visage changeant du Canada. Il est manifeste que cela inquiète certaines personnes. C'est très humain et je ne crois pas qu'il y ait lieu de s'en alarmer. Il faut en prendre conscience et s'efforcer de faire comprendre ce que nous savons tous, à savoir que les immigrants sont extrêmement importants pour notre pays, qu'ils sont un élément précieux du progrès et de la prospérité de notre pays. Quand les gens en seront convaincus, je crois que cette crainte se dissipera en grande partie.

Un autre élément du problème, ou de la crainte résulte from bad times and situations in which people are losing their naturellement des périodes de marasme, alors que des gens perdent leur emploi ou n'arrivent pas à trouver du travail. Dans circumstances that somebody else is getting the job and thereby ces circonstances, ils ont parfois l'impression que quelqu'un [Texte]

cutting them out. I think it's the responsibility of our d'autre a pris un emploi à leur place, les laissant ainsi sur la commission, and I hope all members of Parliament, to suggest that's not the case. It's not the way the economy works. Immigrants are not "taking other people's jobs" and they're not ripping off the welfare system or anything of that sort. These things are not correct.

I think all of us have to try in, I hope, a calm way to convince people of that. I also think it doesn't help for anybody to suggest that anybody else is a racist or something of that sort. It would help for all of us to keep our cool and to try as rationally as we can to persuade our fellow Canadians of the value of immigration.

The Chair: Are there any other questions from the committee? -Mr. Strahl.

Mr. Strahl: I have a couple of points. On the propaganda issue—maybe I am personalizing this too much—I think someone from our area has just filed a complaint about someone they feel is operating a hate propaganda line. Also, I have the honour of being named in this thing. He calls me some pretty serious names. I've thrashed this white supremacist in public pretty severely, so now he's named me as a white traitor and a few other things they do on these propaganda lines in order to try to silence people.

On hate lines, do they have to promote violence before they can be prosecuted, or is it just hate?

Mr. Yalden: I think I would say the latter, sir. These are all judgment calls, of course. When a complaint comes to us, we monitor the line and look at the transcript of what is being said. I think the law requires it to pass a threshold of bringing into contempt and disrepute an identifiable group, whether it be a racial or religious group or whatever.

You have to decide whether the message with respect to persons of the Jewish religion or non-white persons. . . We have had cases regarding sexual orientation in Vancouver. One of the first successes in that area came in the hate propaganda context.

I'll give you an example, and it was pretty clear to me. One of the Vancouver ones on sexual orientation said that the ancient Celts used to bury queers in the bog, and maybe it wouldn't be a bad idea if went back to that sort of thing. That is incitement to violence, you might say, and it certainly brings an identifiable group into hatred or contempt.

Another one asked why a person like Charlie Chaplin, being such a skirt chaser and a communist and all these things. . . Of course his name wasn't Chaplin; it was something that was clearly a Jewish name. This kind of thing. Or in the context of denying the holocaust, certain things can be said.

[Traduction]

touche. Je crois qu'il incombe à notre commission, et j'espère à tous les parlementaires, de dire que tel n'est pas le cas. Ce n'est pas ainsi que l'économie fonctionne. Les immigrants ne «prennent pas les emplois des autres» et ils n'abusent pas du régime d'aide sociale, ni rien de ce genre. Tout cela est faux.

Je crois que chacun de nous doit s'efforcer d'en convaincre les autres et j'espère que nous le ferons tous dans la mesure et la pondération. Je crois, par ailleurs, que cela n'aide nullement la cause de donner à entendre que quelqu'un est raciste ou quelque chose du genre. Il serait utile que chacun d'entre nous garde son sang froid et s'efforce le plus rationnellement possible de convaincre nos compatriotes canadiens de la valeur de l'immigration.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Strahl.

M. Strahl: J'ai quelques observations. Au sujet de la propagande, peut-être que je personnalise un peu trop, mais je crois que quelqu'un de notre région vient tout juste de porter plainte contre une personne qui exploiterait, semble-t-il, une ligne téléphonique de propagande haineuse. J'ai, par ailleurs, l'honneur d'être nommé dans ce dossier. Cette personne m'affuble de qualificatifs assez graves. C'est un partisan de la suprématie blanche que j'ai déjà dénoncé assez violemment en public, de sorte qu'il me qualifie maintenant de traître blanc, sans compter les autres excès verbaux auxquels on se livre dans ce genre de propagande afin d'essayer de museler les gens.

Au sujet de ces communications haineuses, est-il besoin qu'elles fassent appel à la violence pour qu'on puisse intenter des poursuites, ou bien peut-on se contenter de l'élément de haine?

• 1250

M. Yalden: Je dirais que c'est la deuxième proposition, monsieur. Évidemment, c'est toujours affaire de jugement. Quand nous sommes saisis d'une plainte, nous y donnons suite et nous examinons la transcription des propos tenus sur cette ligne téléphonique. Je crois que la Loi exige que ces propos dépassent un certain seuil en fait de mépris et de discrédit à l'endroit d'un groupe identifiable, qu'il s'agisse d'un groupe racial, religieux ou autre.

Il faut décider si le message visant des personnes de religion juive ou des gens de couleur... Nous avons eu des cas concernant l'orientation sexuelle à Vancouver. L'un des premiers succès enregistrés à cet égard concernait la propagande haineuse.

Je vais vous donner un exemple qui m'a semblé assez clair. Quelqu'un à Vancouver a dit au sujet de l'orientation sexuelle que les anciens Celtes enterraient les tapettes dans les marais et que ce ne serait peut-être pas une mauvaise idée de revenir à cette pratique. On pourrait dire que cela constitue une incitation à la violence; chose certaine, c'est une expression de haine ou de mépris à l'endroit d'un groupe identifiable.

Une autre personne a demandé pourquoi quelqu'un comme Charlie Chaplin, qui n'était qu'un coureur de jupons, un communiste, etc... Naturellement, il ne s'agissait pas de Chaplin, mais du nom à consonnance plutôt juive. Vous voyez ce que je veux dire. Ou encore dans le contexte de la négation de l'holocauste, on peut tenir certains propos.

[Text]

I have looked at this with our legal officers and others in the commission who deal with these things. It is pretty clear what we are talking about. You don't have any doubts of what you are talking about, but I don't think it always needs to incite violence. There is that undercurrent. It is not a disinterested comment to say there is something wrong with this group, they are bad people, do something about them.

Mr. Strahl: What about somebody who is specifically named. I don't think he lumps me with a group, but he—

Mr. Yalden: But this man is a white supremist.

Mr. Strahl: He is the head of the Aryan Church, which is a white supremacist group that is bad news all round. I unloaded on him pretty heavy and he read it in the papers, I guess.

Mr. Yalden: Has he launched a complaint?

Mr. Strahl: No, somebody else launched a complaint about the things on this hate group, but he changes it weekly. A week or so ago I was the target of his venom. How does that work? I realize that I am digressing from the bigger report. Is that something that I would have to take up as a slander?

Mr. Yalden: You certainly could take that up in that way. If you were thinking of taking it up with us, I think it would be better if the hon. member did that. If I were to comment on it—bear in mind that I have sort of a legal position in this—eventually it would come to the commission and I would have to deal with it, so I really can't comment on it.

Mr. Strahl: Thank you.

The Chair: Are there any other questions from the committee?

Mr. Yalden, I would like to thank you on behalf of the committee for your contribution to our proceedings.

Mr. Yalden: Thank you. I will add, as I always do, that if anyone has any thoughts or questions, you know my phone number. Just give me a call.

The Chair: This meeting is adjourned.

[Translation]

Je me suis penché là-dessus avec nos conseillers juridiques e d'autres employés de la Commission qui s'occupent de ce genre de chose. L'affaire est assez claire. Il n'y a aucun doute quant à ce qui est en cause, mais je ne crois pas que l'incitation à la violence soit toujours nécessaire. Il y a quelque chose de sous-jacent. Un commentaire n'est pas désintéressé lorsqu'on dit que tel ou tel groupe a quelque chose de mauvais, que ses membres le sont aussi et qu'il faut prendre des mesures à leur sujet.

- M. Strahl: Qu'artive-t-il si quelqu'un est désigné nommément? Je ne pense pas qu'il m'identifie à un groupe, mais il...
- M. Yalden: Mais cet homme est un partisan de la suprématie blanche.
- M. Strahl: Il est le chef de l'Église arienne, groupe de suprémacistes blancs tout à fait détestables. J'ai dit ce que j'avais sur le coeur à son sujet et il a dû le lire dans les journaux.
 - M. Yalden: A-t-il porté plainte?
- M. Strahl: Non, quelqu'un d'autre à porté plainte suite aux propos de ce groupe haineux. Mais la cible change constamment. Il y a une semaine, j'étais l'objet de son venin. Comment cela fonctionne-t-il? Je me rends compte que je digresse du rapport, mais faudrait-il que je porte plainte pour libelle?
- M. Yalden: Vous pourriez assurément procéder de cette manière. Si vous songiez à vous adresser à nous, je crois qu'il serait préférable que vous le fassiez. Si je devais commenter la question, —n'oubliez pas que j'ai en quelque sorte une position juridique dans tout cela—, la Commission serait éventuellement saisie de l'affaire, auquel cas je devrai me prononcer, si bien que je ne peux pas vraiment vous répondre.

M. Strahl: Merci.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

Monsieur Yalden, je tiens à vous remercier au nom du comité pour votre contribution à nos travaux.

M. Yalden: Merci. J'ajoute, comme je le fais toujours, que si quelqu'un a des observations ou des questions à formuler, vous connaissez mon numéro de téléphone. N'hésitez pas à m'appeler.

Le président: La séance est levée.



Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

.

Poste-lettre

8801320 OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré-Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré—Coeur, Huß, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESS

From the Canadian Human Rights Commission:
Max Yalden, Commissioner

TÉMOIN

De la Commission canadienne des droits de la personne: Max Yalden, commissaire

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K!A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 46

Tuesday, April 4, 1995 Wednesday, April 5, 1995 Thursday, April 6, 1995 Thursday, April 27, 1995 Tuesday, May 2, 1995 Thursday, May 4, 1995 Thursday, May 11, 1995 Friday, May 12, 1995 Tuesday, May 16, 1995

Chairperson: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 46

Le mardi 4 avril 1995 Le mercredi 5 avril 1995 Le jeudi 6 avril 1995 Le jeudi 27 avril 1995 Le mardi 2 mai 1995 Le jeudi 4 mai 1995 Le jeudi 11 mai 1995 Le vendredi 12 mai 1995 Le mardi 16 mai 1995

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès-verbaux du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Bill C-64, An Act respecting employment equity

Consideration of a draft Report

CONCERNANT:

Projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi

Considération d'une ébauche du rapport

WITNESSES:

(See end of document)

TÉMOINS:

(Voir fin du document)



First Session of the Thirty-fifth Parliament, 1994-95

Première session de la trente-cinquième législature, 1994-1995

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chairperson: Rey D. Pagtakhan Vice-Chairmen: Bob Wood

Réal Ménard

Members

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Loney John Maloney—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Bob Wood Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier Cliff Breitkreuz Marlene Catterall Stan Dromisky Ivan Grose Sharon Hayes John Loney John Maloney—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua Jean Landry Russell MacLellan Svend J. Robinson Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 4, 1995 (Meeting No. 52)

[Text]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 3:36 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chair, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Sharon Hayes, Réal Ménard, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Other Member present: Maurizio Bevilacqua.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers. From the Office of the Legislative Counsel: Louis-Philippe Côté, Legislative Counsel.

The Committee resumed consideration of Bill C-64 (See Minutes of Proceedings of January 30, 1995, Issue No. 23).

At 5:52 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, APRIL 5, 1995 (Meeting No. 53)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 6:13 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chair, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Réal Ménard, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Other Member present: Chuck Strahl.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers. From the Office of the Legislative Counsel: Louis-Philipe Côté and Diane McMurray, Legislative Counsel.

The Committee resumed consideration of Bill C-64 (See Minutes of Proceedings of January 30, 1995, Issue No. 23).

At 7:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, APRIL 6, 1995

(Meeting No. 54)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 10:05 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chair, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de Officers. From the Office of the Legislative Counsel: Louis-Philippe Côté, Legislative Counsel.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 4 AVRIL 1995 (Séance nº 52)

[Traduction]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 15 h 36, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Sharon Hayes, Réal Ménard, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Autre député présent: Maurizio Bevilacqua.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche. Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté, conseiller législatif.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64. (Voir les Procès-verbaux du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

À 17 h 52, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 5 AVRIL 1995 (Séance nº 53)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 18 h 13, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Réal Ménard, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Autre député présent: Chuck Strahl.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche. Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté et Diane McMurray, conseillers législatifs.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64. (Voir les Procès-verbaux du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

À 19 h 55, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 6 AVRIL 1995

(Séance nº 54)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 10 h 05, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du recherche. Du Bureau des conseillers législatifs: Louis-Philippe Côté, conseiller législatif.

The Committee resumed consideration of Bill C-64 (See Minutes of Proceedings of January 30, 1995, Issue No. 23).

At 12:53 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, APRIL 27, 1995 (Meeting No. 55)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:03 o'clock a.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Bob Wood.

Acting Members present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz; Gar Knutson for John Loney; Mac Harb for Ivan Grose.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Michael Clegg and Philippe Ducharme, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the House of Commons: Robert Marleau, Jacques Sabourin, Director, Human Resources.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings of January 30, 1995, Issue No. 23).

On motion of Marlene Catterall, seconded by John Maloney, it was agreed, — That Bob Wood be Vice-Chair of the Committee.

Robert Marleau made an opening statement and with the other witnesses answered questions.

At 12:45 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MAY 2, 1995 (Meeting No. 56)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 11:20 o'clock a.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Marlene Pagtakhan and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes, Research Officer.

Witnesses: From Human Resources Development Canada, Status of Disabled Persons Secretariat: Skip Brooks, Senior Dunlop and Deborah O'Neil.

In accordance with its mandate under Standing Order 108(3), the Committee resumed consideration of domestic and international human rights and the status of the disabled. (See Minutes of Proceedings and Evidence of March 8, 1994, Issue No. 1).

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64. (Voir les Procès-verbaux du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

À 12 h 53, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 27 AVRIL 1995 (Séance nº 55)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 03, dans la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz, Gar Knutson pour John Loney et Mac Harb pour Ivan Grose.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Michael Clegg et Philippe Ducharme, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: De la Chambre des communes: Robert Marleau, Clerk of the House; Diane Davidson, General Legal Counsel; Greffier de la Chambre; Diane Davidson, conseillère juridique principale; Jacques Sabourin, directeur, Ressources humaines.

> Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

> Sur motion de Marlene Catterall, appuyée par John Maloney, il est convenu — Que Bob Wood soit vice-président du Comité.

> Robert Marleau fait une déclaration et, avec les autres témoins, répond aux questions.

> À 12 h 45, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 2 MAI 1995 (Séance nº 56)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient un séance à huis clos à 11 h 20, dans la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Marlene Catterall, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Rey D. Catterall, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Rey D. Pagtakhan et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présente: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

Témoins: De Développement des ressources humaines Canada, Secrétariat de la condition des personnes handicapées: Skip Policy Advisor. From D.R. Dunlop and Associates, Inc.: David Brooks, conseiller en politique principal. De D.R. Dunlop and Associates Inc.: David Dunlop; Debra O'Neil.

> Conformément à l'article 108(3) du Règlement, le Comité reprend l'étude des droits de la personne et de la situation des personnes handicapées au Canada et à l'étranger. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1)

Skip Brooks, David Dunlop and Debra O'Neil made opening statements and answered questions.

At 11:47 o'clock a.m., it was agreed,—That the meeting continue in public session.

At 12:04 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, MAY 4, 1995 (Meeting No. 57)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met *in camera* at 9:07 o'clock a.m. this day, in Room 306, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Loney, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Bob Wood.

Acting Members present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz and Bonnie Hickey for Marlene Catterall.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Philippe Ducharme, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and June Dewetering, Research Officers.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

It was agreed, — That the Committee hold breakfast meetings on May 4, 10, 11 and 12 for the purpose of considering the draft report.

At 11:45 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, MAY 11, 1995 (Meeting No. 58)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met *in camera* at 9:13 o'clock a.m. this day, in Room 306, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Loney, John Maloney, Réal Ménard and Rey D. Pagtakhan.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Michael Clegg and Philippe Ducharme, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and June Dewetering, Research Officers.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

At 11:02 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:17 o'clock a.m., the sitting resumed.

At 1:02 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Skip Brooks, David Dunlop et Debra O'Neil font chacun une déclaration et répondent aux questions,

À 11 h 47, il est convenu, — Que le huis clos soit levé.

À 12 h 04, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 4 MAI 1995

(Séance nº 57)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient un séance à huis clos à 9 h 07, dans la salle 306 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Loney, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz et Bonnie Hickey pour Marlene Catterall.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Philippe Ducharme, conseiller législatif. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et June Dewetering, attachées de recherche.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du 30 janvier 1995, fascicule n° 23)

Il est convenu — Que le Comité tienne un petit-déjeuner-travail les 4, 10, 11 et 12 mai pour étudier l'ébauche de rapport.

À 11 h 45, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 11 MAI 1995 (Séance nº 58)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 9 h 13, dans la salle 306 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Loney, John Maloney, Réal Ménard et Rey D. Pagtakhan.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Michael Clegg et Philippe Ducharme, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et June Dewetering, attachées de recherche.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du 30 janvier 1995, fascicule n° 23)

À 11 h 02, le Comité suspend ses travaux.

À 11 h 17, le Comité reprend ses travaux.

À 13 h 02, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

THURSDAY, MAY 11, 1995 (Meeting No. 59)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 3:37 o'clock p.m. this day, in Room 306, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Loney, John Maloney, Réal Ménard and Rey D. Pagtakhan.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Michael Clegg and Philippe Ducharme, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and June Dewetering, Research Officers.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

At 6:13 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 6:34 o'clock p.m., the sitting resumed.

At 7:54 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 8:08 o'clock p.m., the sitting resumed.

At 9:48 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

FRIDAY, MAY 12, 1995 (Meeting No. 60)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 9:13 o'clock a.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Sharon Hayes, John Loney, John Maloney, Réal Ménard and Rey D. Pagtakhan.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Michael Clegg and Philippe Ducharme, Legislative Counsel. From the June Dewetering, Research Officers.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

At 10:50 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

FRIDAY, MAY 12, 1995 (Meeting No. 61)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 12:18 o'clock p.m. this day, in Room 112-N, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

LE JEUDI 11 MAI 1995 (Séance nº 59)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 15 h 37, dans la salle 306 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Loney, John Maloney, Réal Ménard et Rey D. Pagtakhan.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Michael Clegg et Philippe Ducharme, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et June Dewetering, attachées de recherche.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

À 18 h 13, le Comité suspend ses travaux.

À 18 h 34, le Comité reprend ses travaux.

À 19 h 54, le Comité suspend ses travaux.

À 20 h 08, le Comité reprend ses travaux.

À 21 h 48, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE VENDREDI 12 MAI 1995 (Séance nº 60)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 9 h 13, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Sharon Hayes, John Loney, John Maloney, Réal Ménard et Rey D. Pagtakhan.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Michael Clegg et Philippe Ducharme, conseillers législatifs. Du Service de Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et June Dewetering, attachées de recherche.

> Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

> À 10 h 50, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE VENDREDI 12 MAI 1995 (Séance nº 61)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 12 h 18, dans la salle 112-N de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Members of the Committee present: Marlene Catterall. Stan Dromisky, John Loney, John Maloney, Réal Ménard and Rey D. Pagtakhan.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Michael Clegg and Philippe Ducharme, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and June Dewetering, Research Officers.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

It was agreed, — That, in connection with its study of Bill C-64, the Committee hold working lunches on May 11, 12, 16 and 18.

At 2:01 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MAY 16, 1995 (Meeting No. 62)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 10:05 o'clock a.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Loney, John Maloney, Réal Ménard and Rey D. Pagtakhan.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz;

Other Member present: Maurizio Bevilacqua.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Michael Clegg and Philippe Ducharme, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and June Dewetering, Research Officers.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

At 10:51 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:33 o'clock a.m, the sitting resumed.

At 1:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MAY 16, 1995

(Meeting No. 63)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met in camera at 3:34 o'clock p.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Bob Wood.

Acting Member present: Chuck Strahl for Cliff Breitkreuz.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Philippe Ducharme, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and June Dewetering, Research Officers.

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, John Loney, John Maloney, Réal Ménard et Rey D. Pagtakhan.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Michael Clegg et Philippe Ducharme, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et June Dewetering, attachées de recherche.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

Il est convenu — Que le Comité tienne des déjeuners-travail les 11, 12, 16 et 18 mai dans le cadre de son étude du projet de loi C-64.

À 14 h 01, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 16 MAI 1995 (Séance nº 62)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 10 h 05, dans la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, John Loney, John Maloney, Réal Ménard et Rey D. Pagtakhan.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz. Autre député présent: Maurizio Bevilacqua.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Michael Clegg et Philippe Ducharme, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et June Dewetering, attachées de recherche.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

À 10 h 51, le Comité suspend ses travaux.

À 11 h 33, le Comité reprend ses travaux.

À 13 h 05, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 16 MAI 1995

(Séance nº 63)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tient une séance à huis clos à 15 h 34, dans la salle 701, La Promenade, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (président).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Chuck Strahl pour Cliff Breitkreuz.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Philippe Ducharme, conseillers législatifs. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et June Dewetering, attachées de recherche.

The Committee resumed consideration of Bill C-64, An Act Evidence of January 30, 1995, Issue No. 23).

At 5:29 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude du projet de loi C-64, Loi respecting employment equity. (See Minutes of Proceedings and concernant l'équité en matière d'emploi. (Voir les Procès-verbaux et témoignages du 30 janvier 1995, fascicule nº 23)

> À 17 h 29, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

Le greffier du Comité

Wayne Cole

WITNESSES

Thursday, April 27, 1995

House of Commons:

Diane Davidson, General Legal Counsel;

Robert Marleau, Clerk of the House;

Jacques Sabourin, Director, Human Resources.

Tuesday, May 2, 1995

D.R. Dunlop and Associates Inc.

David Dunlop;

Debra O'Neil.

Human Resources Development Canada, Status of Disabled Persons Secretariat:

Skip Brooks Senior Policy Advisor.

TÉMOINS

Le jeudi 27 avril 1995

Chambre des communes:

Diane Davidson, conseiller juridique général;

Robert Marleau, Greffier de la Chambre;

Jacques Sabourin, directeur, Ressources humaines.

Le mardi 2 mai 1995

D.R. Dunlop et associé(e)s inc.:

David Dunlop;

Debra O'Neil.

Développement des ressources humaines Canada, Secrétariat de la condition des personnes handicapées:

Skip Brooks, conseiller en politique principal.



MAIL >POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

8801320 Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to: Canada Communication Group — Publishing 45 Sacré – Coeur Boulevard, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison, retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à: Groupe Communication Canada — Édition 45 boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9







